



Leids Universitair
Medisch Centrum

Gedragcode

Gedragscode LUMC

Als universitair medisch centrum streven wij naar de hoogste standaarden in patiëntenzorg, onderwijs, onderzoek en valorisatie. Onze gedragscode beschrijft de waarden en gedragsregels die we van al onze medewerkers, studenten en partners verwachten. We leggen uit wat we met onze kernwaarden bedoelen, welk gedrag we van alle medewerkers verwachten, en welk gedrag we specifiek van onze leidinggevenden willen zien. Deze gedragscode zorgt voor een veilige, respectvolle en prettige leer- / werkomgeving, waar iedereen zich gewaardeerd en ondersteund voelt.

Leeswijzer

In de gedragscode staan de kernwaarden centraal. De gedragscode is als volgt opgebouwd;

- Wij zijn één LUMC
- Onze kernwaarden
- Informatie & hulpstructuur



Wij zijn één LUMC

Gedragcode

Met plezier naar je werk gaan is belangrijk. Om dit te bevorderen zorgt het LUMC voor goede arbeidsverhoudingen. Met elkaar vormen wij het LUMC en zijn we verantwoordelijk voor een goede sfeer en een prettige manier van samenwerken. Het fundament hiervoor wordt gevormd door onze kernwaarden:

- Persoonlijk
- Verbindend
- Nieuwsgierig
- Gelijkwaardig

Voor wie

Deze gedragscode is opgesteld om voor alle medewerkers, studenten en gastmedewerkers een inclusief en sociaal veilig leer- / werkklimaat te bieden. Dit impliceert dat iedereen optimaal vakmanschap kan inbrengen, kan leren van eigen fouten en van de fouten van anderen, het open gesprek kan voeren en tegenspraak kan geven, zonder daardoor angst te hebben voor negatieve gevolgen. Ongewenste gedragingen veroorzaken een onveilig leer- / werkklimaat en elke vorm van dergelijk gedrag tussen medewerkers, studenten en gastmedewerkers is onaanvaardbaar binnen het LUMC en wordt niet getolereerd.

Naleving

De gedragscode is niet vrijblijvend. Per kernwaarde vind je welk gedrag wij bij het LUMC gewenst vinden en nastreven. Belangrijk is dat wij met elkaar verantwoordelijk zijn voor een prettige leer- / werkomgeving waarbij leidinggevenden zich bewust moeten zijn van hun bijzondere positie, verantwoordelijkheden en de daarbij behorende voorbeeldrol. Ook als je als getuige betrokken bent bij een vorm van ongewenst gedrag heb je een verantwoordelijkheid om dit te doen stoppen. Hoe? Dat kan per persoon, situatie of context verschillen. Daarom bieden wij diverse trainingen en werkvormen aan. Een verwijzing hiernaar staat onderaan deze gedragscode.

Welke vormen van gedrag worden als ongewenst aangemerkt

Wij voorkomen en bestrijden ongewenst gedrag in brede zin. Wij beschermen medewerkers tegen elke vorm van ongewenst gedrag onderling én door patiënten en bezoekers. Dit doen wij door beleid te ontwikkelen, voorlichting en onderricht te geven en consequenties te verbinden aan elke vorm van ongewenst gedrag.

Wij zijn een organisatie die integer handelt en staat voor een prettig, gezond en inclusief leer- en werkklimaat waar men graag wil werken. Dat betekent dat je je als medewerker veilig mag voelen.

Gedrag dat in elk geval in strijd is met de gedragscode en niet wordt getolereerd:

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

Onze kernwaarden



Persoonlijk

Persoonlijk zijn betekent voor ons dat we authentiek en empathisch zijn. We hebben een open houding, oprechte aandacht en respecteren elkaar. We reflecteren op ons eigen handelen, komen afspraken na en zijn daarop aanspreekbaar. We zijn zo transparant als mogelijk in wat we doen en hoe we beslissingen nemen.



Verbindend

Verbindend zijn betekent voor ons dat we gericht zijn op elkaar en actief bijdragen aan verschillende samenwerkingsvormen. We benaderen elkaar met vertrouwen en zonder vooroordelen. We gaan actief met elkaar in gesprek, staan open voor verschillende perspectieven en luisteren aandachtig.



Nieuwsgierig

Nieuwsgierig zijn betekent voor ons dat we denken in kansen en mogelijkheden. We tonen lef, zijn ondernemend en leergierig. We vragen door, verkennen nieuwe ideeën en omarmen verandering als een kans om continu beter te worden. We nemen initiatief en creëren ruimte voor innovatie, waardoor we ook onze maatschappelijke impact vergroten.



Gelijkwaardig

Gelijkwaardig zijn betekent voor ons dat we iedereen in hun waarde laten. We zijn inclusief en respectvol en waarderen ieders bijdrage aan het gezamenlijke resultaat. Kansen en voordelen benoemen we en verdelen we eerlijk en rechtvaardig. We zijn verantwoordelijk voor een veilige en plezierige leer- / werkomgeving met ruimte voor verschillen.



Persoonlijk

Persoonlijk zijn betekent voor ons dat we authentiek en empathisch zijn. We hebben een open houding, oprechte aandacht en respecteren elkaar. We reflecteren op ons eigen handelen, komen afspraken na en zijn daarop aanspreekbaar. We zijn zo transparant als mogelijk in wat we doen en hoe we beslissingen nemen.

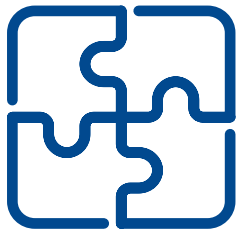
Voor iedereen

- We hebben oprechte aandacht en interesse in de ander
- We zijn empathisch en stellen ons kwetsbaar op
- We respecteren de mening en opvattingen van anderen
- We sluiten niemand buiten en roddelen niet over elkaar
- We doen wat we zeggen en zeggen wat we doen en komen onze afspraken na
- We staan open voor het geven en ontvangen van feedback op een constructieve manier en zijn aanspreekbaar op ons handelen
- We reflecteren op ons eigen handelen en geven fouten toe
- We communiceren helder over onze verwachtingen, doelen en deadlines
- We delen relevante informatie met onze collega's en stakeholders

Voor leidinggevenden

- We vragen actief om een ander zijn mening en feedback
- We geven het juiste voorbeeldgedrag naar het team
- We nemen betrokkenen mee in de beweegredenen bij besluitvorming en geven aan wanneer we niet transparant kunnen zijn





Verbindend

Verbindend zijn betekent voor ons dat we gericht zijn op elkaar en actief bijdragen aan verschillende samenwerkingsvormen. We benaderen elkaar met vertrouwen en zonder vooroordelen. We gaan actief met elkaar in gesprek, staan open voor verschillende perspectieven en luisteren aandachtig.

Voor iedereen

- We hebben een open houding en stellen (open) vragen aan elkaar
- We zetten ons actief in voor samenwerking en investeren daarin
- We bevorderen open communicatie en verbinden mensen binnen en buiten onze teams
- Wij hebben oog voor het collectief en stellen het gezamenlijke belang boven ons eigen belang
- We zijn open naar elkaar toe en spreken zaken naar en met elkaar uit
- We tonen respect voor de ander en communiceren vriendelijk
- We zijn ons bewust van onze eigen vooroordelen en luisteren onbevooroordeeld
- We verwelkomen mensen op de afdeling, zeggen elkaar gedag en spreken elkaar aan met je/jij en met voornaam
- We nemen de tijd om bij successen stil te staan en deze te vieren

Voor leidinggevenden

- We zijn zichtbaar en aanspreekbaar voor onze medewerkers
- We kunnen onderwerpen bespreekbaar maken
- We voeren goede gesprekken en zijn daarin nieuwsgierig naar iemand's drijfveren, ambitie, motivatie en persoonlijke omstandigheden





Nieuwsgierig

Nieuwsgierig zijn betekent voor ons dat we denken in kansen en mogelijkheden. We tonen lef, zijn ondernemend en leergierig. We vragen door, verkennen nieuwe ideeën en omarmen verandering als een kans om continu beter te worden. We nemen initiatief en creëren ruimte voor innovatie, waardoor we ook onze maatschappelijke impact vergroten.

Voor iedereen

- We denken in kansen en mogelijkheden, nemen initiatief en experimenteren met nieuwe methoden en ideeën om te zien wat werkt
- We staan positief open voor verandering en laten oude processen en gewoontes los
- Wij bespreken op een open manier hoe we ons kunnen verbeteren en delen lessons learned en best practices
- We vragen naar het 'waarom' en stellen open en oordeelvrij vragen
- We zijn nieuwsgierig naar elkaar en leren van elkaars werkwijzen
- We geven elkaar de ruimte om fouten te maken en hiervan te leren
- We vertalen succesvolle innovaties actief naar implementatie
- We dragen proactief bij aan initiatieven in de organisatie
- We zijn ons bewust van de maatschappelijke relevantie van het LUMC

Voor leidinggevenden

- We hebben een langetermijn visie voor het team / afdeling / directoraat
- We stellen kaders, scheppen voorwaarden en bieden ruimte waar nodig
- We stimuleren ideeën, initiatieven en verandering en nemen medewerkers mee in deze verandering





Gelijkwaardig

Gelijkwaardig zijn betekent voor ons dat we iedereen in hun waarde laten. We zijn inclusief en respectvol en waarderen ieders bijdrage aan het gezamenlijke resultaat. Kansen en voordelen benoemen we en verdelen we eerlijk en rechtvaardig. We zijn samen verantwoordelijk voor een veilige en plezierige leer- / werkomgeving met ruimte voor verschillen.

Voor iedereen

- We behandelen de ander zoals we zelf of zoals de ander behandeld wil worden
- We hebben respect voor elkaar, tonen begrip en belangstelling voor de ander
- We vertrouwen op elkaars kunde en expertise en waarderen ieder zijn tijd en bijdrage
- We kennen elkaars culturen en hebben oog voor verschillen in achtergrond
- We bieden ruimte aan diversiteit en behandelen elkaar gelijkwaardig
- We respecteren de persoonlijke ruimte van een ander
- We communiceren indien mogelijk in het Engels als er anderstaligen aanwezig zijn
- We spreken elkaar aan bij ongewenst gedrag
- We werken actief aan een omgeving waar iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt

Voor leidinggevenden

- We dragen zorg voor processen in alle lagen van de organisatie
- We geven erkenning aan medewerkers voor het werk
- We beschermen en zorgen voor onze medewerkers



Informatie & hulpstructuur



Documentatie

Voor deze gedragscode is het beleidsplan “[Sociale veiligheid](#)” leidend geweest. Dit beleidsplan kun je via Albinusnet terugvinden.



Trainingen

[Good Habitz](#): feedback geven, communicatie-trainingen, [het goede gesprek](#), Active Bystander, Fairspace, Agressie & Geweld van de afdeling Crisisbeheer en Beveiliging.



Hulpstructuur

Op Albinusnet kun je op de pagina “[werken aan een open en veilig teamklimaat](#)” meer informatie vinden over Sociale veiligheid, vertrouwenspersonen en de klachtenregeling.



Toolbox

De toolbox is voortdurend in ontwikkeling en wordt telkens aangevuld met nieuwe werkvormen en best practices.

