

De Do's and Don'ts

In deze bijlage van de Code zijn praktijkvoorbeelden opgenomen aan de hand waarvan bepaald kan worden wat er is toegestaan, wat niet is toegestaan en waarvoor instemming van de Raad van Bestuur nodig is.

Voorbeeld 1

Een medewerker verricht onderzoek met behulp van een technologie die eigendom is van een onderneming waarvan de medewerker adviseur is. Hij heeft hiervoor toestemming van de Raad van Bestuur nodig.

Voorbeeld 2

Een medewerker heeft toestemming van de Raad van Bestuur nodig indien hij (direct of indirect, via een Administratiekantoor) een financieel belang van méér dan 5% in een onderneming heeft die actief is op het gebied van gezondheidszorg, onderzoek op het gebied van de life sciences en daaraan ondersteunende terreinen. Vergelijk meldingsplicht op grond van Wet op het financiële toezicht (Wft).

Voorbeeld 3

Een adviseurschap bij een onderneming is in de regel toegestaan indien tegenover het adviseurschap geen financiële vergoeding staat.

Indien het een onderneming is met raakvlak met het UMC cq het een meer dan marginaal tijdsbeslag is waardoor een goede functie-uitoefening in het gedrang komt, is het verstandig toestemming te vragen. Toestemming moet worden gevraagd indien er tegenover het adviseurschap wel een financiële vergoeding staat.

Voor alle vergoedingen uit nevenwerkzaamheden geldt dat deze ten goede komen aan de afdeling, rechtstreeks of via bijvoorbeeld de afdelings-BV, tenzij met de afdelingsleiding een andere afspraak is gemaakt. Voor afdelingshoofden is de leidinggevende (een lid van) de Raad van Bestuur.

Voorbeeld 4

Een medewerker mag zonder toestemming van de Raad van Bestuur niet een leidinggevende functie hebben - CEO, wetenschappelijk directeur of medisch directeur - van een bedrijf. Indien de functie minder dan één halve dag per week omvat en niet anderszins strijdig is met het belang van het UMC, wordt deze toestemming in de regel gegeven.

Voorbeeld 5

Een medewerker mag patiënten, onderzoekers of anderen niet verwijzen naar een bedrijf waarin de medewerker of een gezinslid van hem een financieel belang heeft indien hij van dit belang niet tegelijkertijd expliciet melding maakt.

Voorbeeld 6

Het is niet toegestaan onderzoekresultaten te publiceren over een onderwerp waarbij de onderzoeker op enigerlei wijze ook een financieel belang heeft zonder van dit belang melding te maken. Veel tijdschriften vragen hier ook expliciet naar.

Voorbeeld 7

De ontvangst van een tegemoetkoming in geld of in natura in ruil voor het voorschrijven of aanbevelen van geneesmiddelen is nooit toegestaan.

Voorbeeld 8

Het verlenen van toegang tot vertrouwelijke informatie door een medewerker - dus die uit hoofde van zijn functie hem ter kennis komt - aan een bedrijf, is nooit toegestaan zonder toestemming van de Raad van Bestuur.

Voorbeeld 9

Het is niet toegestaan om als medewerker, adviseur of bestuurder betrokken te zijn bij een met het UMC verbonden rechtspersoon, dan wel als medewerker, direct of via de afdeling, op enigerlei wijze voordeel te hebben van zo'n rechtspersoon, indien deze rechtspersoon niet voldoet aan het Valorisatiebeleid van het UMC¹. De verbondenheid van de rechtspersoon met het UMC kan onder meer blijken uit de statuten, de formele of de feitelijke doelstelling, de werkwijze, het adres of de samenstelling van het bestuur.

In concreto betekent dit in ieder geval:

- Voor de medewerker: dat zijn betrokkenheid bij de rechtspersoon voor zijn omgeving transparant moet zijn.
- Voor de rechtspersoon: dat de statuten voorzien in het recht van de Raad van Bestuur de leden van het bestuur te benoemen en te ontslaan en dat een wijziging van de statuten goedkeuring van de Raad van Bestuur behoeft.

Voorbeeld 10

Voor het in werktijd of in eigen tijd extern werkzaamheden verrichten die betrokkene krachtens zijn taakstelling normaal gesproken bij het UMC St Radboud zou verrichten, zoals het verrichten van operaties, het verzorgen van colleges en verrichten van onderzoek, is het noodzakelijk toestemming te vragen. Zie voor de bestemming van de inkomsten Voorbeeld 3.

Voorbeeld 11

Het als medewerker accepteren van een geschenk met een waarde van minder dan €50 van een bedrijf, en in geval van meerdere geschenken met een totale waarde van minder dan €150 per jaar, is toegestaan indien:

- Aan het geschenk geen voorwaarden zijn verbonden.
- Het aanvaarden van het geschenk aan de leidinggevende wordt gemeld, tenzij het gaat om attenties met geringe waarde zoals kalenders en pennen.

Het accepteren van geschenken met een hogere waarde is niet toegestaan. Indien een medewerker geschenken met een hogere waarde krijgt aangeboden dan dient hij dit aan zijn leidinggevende te melden.

Voorbeeld 12

Het accepteren dat een bedrijf voor een bijeenkomst reis- en verblijfkosten voor zijn rekening neemt, is toegestaan, indien:

- De bijeenkomst functioneel is voor het UMC St Radboud.
- De omvang van de kosten passend is gelet op de aard van de bijeenkomst.
- Betrokkene een wezenlijke bijdrage levert aan de bijeenkomst.
- De leidinggevende goedkeuring geeft.

Voor afdelingshoofden is de leidinggevende (een lid van) de Raad van Bestuur.

Voorbeeld 13

Het ontvangen van royalty's voor gepubliceerd wetenschappelijk of ander werk is in de regel toegestaan, maar moet worden gemeld bij de leidinggevende. Het ontvangen van royalty's voor octrooi geschiedt overeenkomstig de Uitvindersregeling van het UMC St Radboud.

¹ Nota Organisaties rond het UMC St Radboud, 20 december 2007 met inbegrip van latere wijzigingen in dit beleid mits adequaat bekend gemaakt.

Voorbeeld 14

Een bedrijf biedt aan het dagje uit van de afdeling, een refereeravond of een afscheidssymposium voor een collega te sponsoren. Aanvaarding van dit aanbod is niet toegestaan. Hierdoor kan de indruk ontstaan dat het desbetreffende bedrijf een ongewenste invloed heeft op de afdeling. Het bedelen bij bedrijven voor steun voor deze activiteiten is verboden.

Voor reclame in proefschriften geldt een universitaire regeling, vastgelegd in een bijlage bij het Promotiereglement www.ru.nl/promovendi/promotiereglement. Sponsoring van een proefschrift is alleen toegestaan indien dit overeenkomstig het Promotiereglement gebeurt.

Voorbeeld 15

Een medewerker heeft zitting in de adviesraad van een farmaceutisch bedrijf en wordt tegelijkertijd gevraagd voor een wetenschappelijke vereniging een advies voor te bereiden, in welk advies mogelijk het gebruik van een geneesmiddel of vaccin, dat door dit bedrijf op de markt wordt aangeboden, zal worden aanbevolen. Een situatie waarin bij uitstek waakzaamheid en transparantie is geboden en overleg met de leidinggevende noodzakelijk is. Een werknemer zal moeten kiezen. Beide taken verrichten wekt tenminste de schijn van vooringenomenheid. En dit is schadelijk, voor de medewerker en voor het UMC.

Voorbeeld 16.

Stel de gezamenlijke UMC's spreken in NFU-verband (Nederlandse Federatie van UMC's) af een bepaalde subdiscipline te concentreren in enkele centra. Het is in het belang van het UMC St Radboud dat dit doel bereikt wordt. Het is daarom aan medewerkers niet toegestaan medewerking te verlenen aan eventuele activiteiten geïnitieerd door derden die een belemmering kunnen vormen voor het streven van gezamenlijke UMC's.

Voorbeeld 17

Een docent is auteur van een studieboek. Hij heeft de overtuiging dat het boek als verplichte literatuur aan studenten behoort te worden voorgeschreven, bijvoorbeeld voor een specifieke cursus. Ongeacht zijn rol in het onderwijs kan hij daartoe niet zelfstandig besluiten. Het besluit kan alleen door de bevoegde opleidingsdirecteur worden genomen na onafhankelijk advies.

Voorbeeld 18

Een student onderhoudt tegen betaling de tuin van zijn docent. Of, een promovendus is oppas van de kinderen van zijn begeleider. In dit soort gevallen moet de docent of de begeleider er bij uitstek voor waken zijn positie als privé werkgever te scheiden van zijn verantwoordelijkheden als medewerker van het UMC St Radboud.