

Integriteit

Wageningen University & Research



WAGENINGEN
UNIVERSITY & RESEARCH



Dilemma's bespreekbaar maken

Voorkomen is beter dan genezen; dit geldt ook voor integriteitskwesaties die zich voor kunnen doen op de werkvloer. Deze kaart met enkele voorbeeldilemma's is bedoeld als hulpmiddel om met jouw team/afdeling in gesprek te komen over dilemma's bij integriteitskwesaties. Met elkaar regelmatig praten – als team of afdeling – helpt om samen een veilige open cultuur te creëren waarbij 'onuitgesproken' normen en dilemma's besproken en getoetst kunnen worden. Zo maak en bevestig je samen (nieuwe) afspraken/werkregels en wordt het normaal om met elkaar over dilemma's en twijfels in je werk te spreken.

Suggesties voor gebruik

- De kaart bevat in totaal zes dilemma's: drie meer algemene dilemma's en drie dilemma's die raken aan wetenschappelijke integriteit.
- Gebruik de kaart in één van de reguliere (werk) overleggen in jullie team. Bespreek bijvoorbeeld één dilemma per werkoverleg (5 minuten). Of organiseer een themasessie waarbij je alle dilemma's (eventueel aangevuld met dilemma's door teamleden) bespreekt. Verderop staan nog enkele tips voor het 'goede gesprek' die je als initiator/leidinggevende kunt gebruiken.

Algemeen

1

Onder één hoedje

Tijdens een projectleidersoverleg wordt gemeld dat een nieuwe, tijdelijke projectleider zal aanschuiven voor het maken van een website over het project. Deze nieuwe collega is de dochter van de opdrachtgever. Wat vind je hiervan? Wat doe je?

2

Achter je rug om

Jouw leidinggevende roept je op het matje. Zij is niet blij met een mailtje van een projectleider voor wie je werkt. Deze projectleider is ontevreden over de resultaten tot nog toe en heeft haar hierover een mail gestuurd. Jij weet van niks. Wat doe je?

3

Erbij horen

Je werkt sinds drie jaar op een leuke onderzoeksafdeling waar iedereen al redelijk lang met elkaar samenwerkt. Sinds kort zijn er een paar internationale collega's bijgekomen maar die lijken een beetje buiten de boot te vallen. Ze worden niet vanzelfsprekend meegevraagd bij informele activiteiten en in hun bijzijn worden er ook weleens grapjes gemaakt over uiterlijk en nationaliteit waar ze zelf overigens ook over meelachen. Verder trekken ze zich als groepje meestal terug bij elkaar. Moet je hier iets van zeggen en/of andere acties ondernemen?

1

promoveren en twee strijdende profs

Als promovendus heb je twee promotoren maar die lijken het in toenemende mate met elkaar oneens te zijn over de aanpak van je promotieonderzoek. Je wilt de relatie met beide goed houden maar dat lijkt onmogelijk doordat ze ieder een andere richting op willen. Wat doe je?

2

'Name dropping'?

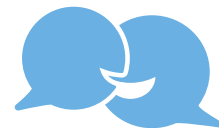
Als onderzoeker werk je momenteel aan enkele publicaties. Een collega heeft onlangs een publicatie afgerond waarin jij als coauteur bent opgenomen. Omgekeerd verwacht hij nu van jou dat je hem ook opneemt als coauteur in één van jouw publicaties.

- Hoe groot moet een bijdrage zijn om als co-auteur genoemd te worden?
- Wat doe je als jouw promotor/supervisor je opdraagt om auteurs toe te voegen?

3

Beetje aanpassen

Jullie groep voert regelmatig interessante onderzoekopdrachten uit voor een gerenommeerde organisatie. Jullie contactpersoon bij deze organisatie heeft een nieuwe baan gevonden en daarom zijn de resultaten en conclusies van een onderzoek onlangs met zijn opvolger besproken. Zij is meer geïnteresseerd in de beleidsmatige impact van het onderzoek en vindt jullie conclusies te genuanceerd. Zij vraagt je om de conclusies te herschrijven zodat er stevigere uitspraken worden gedaan. Jij vindt dat de data een dergelijke stelligheid niet toelaten. Wat doe je?



Tips voor het 'goede' gesprek

- Doel is dat je met elkaar in gesprek komt over integriteitsdilemma's; het gaat niet om het geven van goede of foute antwoorden. Echte dilemma's ontstaan meestal in een grijs vlak. Ook goede bedoelingen pakken niet automatisch goed uit.
- Maak van te voren afspraken over vertrouwelijkheid en bijvoorbeeld anonimiteit bij het inbrengen van eigen voorbeelden.
- Zorg dat je als initiator/leidinggevende niet zelf steeds aan het woord bent. Neem de luisterrol en vat af en toe samen. Zorg dat deelnemers naar elkaar luisteren. Stel verduidelijkende vragen over context en percepties van waaruit deelnemers praten. Vermijd oordelen.
- Als in een groep praten lastig is voor sommige deelnemers, start dan met één dilemma waarbij deelnemers eerst in duo's of kleine groepjes met elkaar praten. Daarna terugkoppeling met andere duo's en/of in de groep om meer inzichten te delen.
- Vind je het lastig om zelf dit soort gesprekken te leiden? Vraag dan een collega van buiten het team, een HR- of communicatiecollega die het leuk vindt om dit soort gesprekken te leiden.
- Bedank deelnemers voor hun openhartige houding en het meedenken over dit soort dilemma's en laat weten dat dit soort gesprekken bijdraagt aan een plezierige werkomgeving waar je als team dit soort onderwerpen kunt delen. Denken de deelnemers hier ook zo over, dan is herhaling misschien mogelijk.