

# Integriteitscode Wageningen University & Research

Raad van bestuur, 30 juni 2014

---

## Preambule

Deze integriteitscode is van toepassing op (gast)medewerkers<sup>1</sup> van Wageningen University (WU) en de Stichting Wageningen Research (WR). Deze rechtspersonen werken samen onder de naam Wageningen University & Research (WUR).

WUR is zich bij haar activiteiten bewust van haar verantwoordelijkheid om het integer handelen van haar medewerkers in de organisatie te verankeren. Deze code bevat de principes die aan dit integer handelen ten grondslag liggen. Tezamen geven zij uitdrukking aan het gewenste gedrag van ieder die als medewerker deel uitmaakt van WUR en geven zij richting aan de wijze waarop WUR optreedt naar studenten, opdrachtgevers, partnerorganisaties en de samenleving in het algemeen.

Ongewenst gedrag hoort niet thuis in de open en lerende organisatie die WUR wil zijn. De werksfeer heeft effect op het werkplezier en onderlinge samenwerking en daarmee op de creativiteit en productiviteit van medewerkers. Hier is geen plaats voor ongewenst gedrag zoals pesten, (seksuele) intimidatie, agressie en geweld.

## Missie en strategie WUR

WUR is een internationale kennisinstelling met als missie 'To explore the potential of nature to improve the quality of life'. De ambitie is daarbij om WUR zich nationaal en internationaal te laten onderscheiden door een uitstekende kwaliteit van onderwijs en onderzoek binnen het domein gezonde voeding en leefomgeving.

WUR ontplooit tal van activiteiten om haar missie te verwezenlijken.

Bij de uitvoering van die activiteiten laten medewerkers van WUR zich leiden door een aantal principes.

Deze principes borgen integer handelen en luiden als volgt:

**Zorgvuldig:** Wij voeren ons werk nauwgezet uit, met oog voor detail. Wij gaan zo doelmatig en verantwoord als mogelijk om met de inzet van mensen, hulpbronnen en financiën.

Medewerkers van WUR:

- Betrachten uiterste nauwkeurigheid in de uitvoering van hun taken;
- Besteden aandacht aan details en gaan hier accuraat en effectief mee om;
- Geven volledige en transparante informatie over de besteding van middelen in relatie tot hun werkzaamheden.

**Betrouwbaar:** Wij tonen ons betrouwbaar en transparant. We zijn open en eerlijk, als individu en als organisatie. Integer handelen vinden we vanzelfsprekend: afspraak is afspraak.

Medewerkers van WUR:

- Genieten het vertrouwen van collega's, studenten en opdrachtgevers;
- Komen afspraken na;
- Zijn niet omkoopbaar;
- Realiseren het prestatieniveau, zoals afgesproken en zeggen niet meer toe dan zij waar kunnen maken;
- Werken volgens de geldende standaarden en kunnen dat desgevraagd ook laten zien.

**Onafhankelijk:** Wij laten ons in ons onderwijs en onderzoek niet beïnvloeden door de belangen van derden. Dat geeft ons een duidelijke positie en levert voor onze studenten, opdrachtgevers en partnerorganisaties het meest bruikbare resultaat op.

Medewerkers van WUR:

- Stellen zich onafhankelijk van specifieke belangen op;
- Melden nevenwerkzaamheden;
- Maken met opdrachtgevers afspraken over de wijze en het tijdstip waarop zij resultaten van onderzoek publiceren.

---

<sup>1</sup> Waar medewerkers geschreven staat, dient ter wille van de leesbaarheid van het document ook steeds gast-medewerkers gelezen te worden

**Maatschappelijk verantwoord:** Wanneer wij onze prestaties leveren dan doen wij dat met respect voor sociale aspecten en binnen de ecologische randvoorwaarden. Bedrijfseconomisch rendement en de benutting van sociale en ecologische input zijn in balans.

Medewerkers van WUR:

- Hechten aan een verantwoorde wijze van omgaan met natuur en leefmilieu. Zij zijn zich bewust van het belang van dierwelzijn en houden hier rekening mee;
- Respecteren in hun werk onder alle omstandigheden de mensenrechten;
- Gaan in hun onderzoek integer om met proefpersonen en proefdieren;
- Zijn zich bewust van de mogelijke doorwerking van toepassing van onderzoeksresultaten op een hoger aggregatieniveau dan het onderzochte systeem;
- Zijn zich bewust van de maatschappelijke effecten van hun werk en handelen daarnaar.

**Inspirerende en veilige werkomgeving:** Wij bieden een werkomgeving die het beste uit mensen haalt, met respect voor de culturele diversiteit binnen de organisatie. Alleen op die manier kunnen wij als kennisinstelling de meeste toegevoegde waarde bieden aan onze studenten, opdrachtgevers en partnerorganisaties. In ons werk benaderen wij elkaar met respect en bieden wij elkaar de ruimte om gewetensconflicten te bespreken. Gewetensconflicten mogen voor individuen een grond zijn om werk niet uit te voeren.

Medewerkers van WUR:

- Krijgen en nemen de ruimte om zich professioneel te ontplooien;
- Benaderen elkaar en relaties van WUR respectvol;
- Zijn zich bewust van de culturele diversiteit binnen de organisatie en gaan hier integer mee om;

### **Uitwerking**

De principes beschrijven in algemene termen het gewenste gedrag van de medewerkers van WUR. Zij doen onderzoek, geven onderwijs of verrichten algemene dan wel ondersteunende taken. Al deze activiteiten stellen specifieke eisen aan het gedrag op elk van deze drie velden.

### **Medewerker**

Degene die conform de CAO-NU of de cao-WR een dienstverband heeft bij WU of WR, of anderszins werkzaam is onder verantwoordelijkheid van WU of WR.

Medewerkers van WUR handelen vanuit de principes, zoals in deze integriteitscode vastgelegd. Dat betekent dat zij elkaar met respect, professioneel en zonder vooroordelen bejegenen. Dat geldt ook voor de manier waarop zij met externe relaties en studenten omgaan. Er rust geen enkele belemmering op het bespreekbaar maken of melden van ongewenst gedrag. De vertrouwenspersonen binnen WUR zijn voor elke medewerker toegankelijk.

Medewerkers van WUR onderhouden professionele relaties met de mensen met wie zij samenwerken. Zij vermijden daarbij te allen tijde situaties, waarin één of meerdere medewerkers zich niet integer behandeld voelen. WUR is een organisatie die internationaal opereert en waarin medewerkers met verschillende culturele achtergronden samenwerken. Medewerkers zijn zich hiervan bewust in hun handelen naar elkaar toe.

Iedere medewerker heeft een eigen verantwoordelijkheid wat betreft zijn bijdrage aan een gezond en plezierig werkklimaat. Die verantwoordelijkheid is er ook bij het voorkomen van ongewenste omgangsvormen bij zichzelf en bij anderen. Binnen de organisatie zijn verschillende hulpconstructen aanwezig om mensen te helpen om zich -indien nodig- meer weerbaar op te stellen. Niet ingrijpen of wegstappen is per definitie niet aan de orde.

Medewerkers van WUR onderhouden zeer veel externe contacten en zijn ook actief bij andere organisaties. Onvermijdelijk kan daarbij de situatie ontstaan dat zij niet alleen WUR vertegenwoordigen, maar tegelijkertijd ook een andere organisatie waarmee zij een samenwerkingsrelatie onderhouden. In dergelijke situaties vermijden medewerkers van WUR elke schijn van belangenverstremming. WUR is daarnaast transparant in het tonen van de nevenwerkzaamheden van haar medewerkers.

Een bijzondere verantwoordelijkheid hebben de leidinggevenden. Zij bevorderen en zien toe op het handelen volgens deze integriteitscode. Zij hebben een voorbeeldfunctie op dat vlak ten opzichte van hun medewerkers. Leidinggevenden dragen zorg voor een sfeer waarin het mogelijk is om elkaar aan te spreken op handelen dat met de code in strijd is. Zij stellen zich daarbij open op voor kritiek van medewerkers ten aanzien van het handelen van henzelf in relatie tot de principes van WUR. Het senior management heeft verder een bijzondere verantwoordelijkheid bij maatregelen rond het voorkomen en aanpakken van ongewenst gedrag c.q. constructieve aandacht voor het onderwerp.

## **Onderwijs**

In het onderwijs ligt de nadruk op het verwerven van inhoudelijke kennis en op academische vorming. De verkregen vaardigheden betreffen het verkrijgen van inzicht in wetenschappelijke methoden, het samenwerken, reflecteren en wetenschappelijk debatteren. Het onderwijs is bovendien gericht op het internaliseren door de student van de principes van goede en integere wetenschapsbeoefening.

Een groot aantal medewerkers van WUR geeft onderwijs. In het onderwijs vindt interactie met studenten plaats. Studenten, dat wil zeggen een ieder die aan WUR onderwijs volgt, nemen een bijzondere positie in de organisatie in. Zij zijn afnemer van een dienst, en in dat opzicht te zien als een klant. Wanneer zij onderwijs krijgen, dan mogen zij verwachten dat dat onderwijs is opgezet conform de principes van integer handelen en dat het in lijn is met de Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit. Aan de andere kant kunnen zij ook betrokken zijn bij het uitvoeren van de onderzoeksactiviteiten van WUR. Wanneer zij zelf onderzoek doen of stage lopen handelen zij ook in overeenstemming met de Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit en de in deze integriteitscode vastgelegde principes.

In het onderwijs is sprake van doorlopende interactie tussen medewerkers en studenten.

Vanzelfsprekend gelden in die omgang dezelfde principes als in de interactie tussen medewerkers.

## **Onderzoek**

WUR is een kennisinstelling. Een groot aantal medewerkers doet onderzoek. Zij stellen hypothesen op, toetsen deze, herhalen en controleren eerdere experimenten en zoeken vanuit de resultaten daarvan naar steeds bredere generalisaties. WUR voert haar onderzoek uit in opdracht van een breed scala aan opdrachtgevers. Aan het ene uiterste van het spectrum vindt fundamenteel onderzoek plaats, waarvoor de door nieuwsgierigheid gedreven wetenschap zelf de opdrachtgever is. Aan het andere uiterste verricht WUR toepassingsgericht onderzoek in opdracht van één of meer individuele partijen.

### Wageningen University

De nadruk bij het onderzoek aan WU ligt op theorievorming, het verwerven van nieuwe inzichten en nieuwe kennis. Kenmerkend voor het onderzoek is dat de resultaten niet perse tot een toepassing hoeven leiden. Resultaten van het onderzoek worden bekend gemaakt via peer reviewed tijdschriften en bijdragen aan congressen en seminars. Gebruikers van de resultaten van het onderzoek zijn overwegend de wetenschappelijke vakgenoten. De resultaten zijn zo spoedig mogelijk na afronding van het onderzoek toegankelijk, in toenemende mate via Open Access kanalen en met inbegrip van de voor het onderzoek gehanteerde modellen en datasets. Er zijn vaak wel randvoorwaarden in de zin van middelen en beschikbare tijd, maar het resultaat van het onderzoek is niet vooraf gedefinieerd. De opdrachtgever benoemt wel onderzoeksthema's, maar formuleert niet de onderzoeksvraag; na positieve beoordeling van het voorstel op wetenschappelijke criteria stelt de opdrachtgever middelen beschikbaar. Onderzoek uitgevoerd aan WU geschiedt in overeenstemming met de Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit. Norm 12.b onder hoofdstuk 3.2 van de code wordt door WUR buiten toepassing gelaten en daarmee ook norm 10.b onder hoofdstuk 5.4 van de code.

### Stichting Wageningen Research

De nadruk bij het onderzoek uitgevoerd door WR ligt op het oplossen van een concreet probleem, of de ontwikkeling van een product, methodiek of dienst. Het onderzoek vindt plaats binnen financiële en capaciteitsrandvoorwaarden, en er is een duidelijke omschrijving van het te bereiken resultaat. Onderzoek kan in opdracht van één opdrachtgever plaatsvinden of binnen een consortium met meerdere publieke en private partijen. De relatie met de opdrachtgever is hecht. Doorgaans formuleert de opdrachtgever de onderzoeksvraag. De uitvoering van het onderzoek en de rapportage van de resultaten zijn evenwel de verantwoordelijkheid van WR.

Onderzoek uitgevoerd door WR geschiedt eveneens in overeenstemming met de Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit. Norm 12.b onder hoofdstuk 3.2 van de code wordt door WUR buiten toepassing gelaten en daarmee ook norm 10.b onder hoofdstuk 5.4 van de code.

Borging van integriteit op de geheimhouding van bedrijfsgegevens, de rechten op de resultaten en publicatie ervan verloopt via de Algemene voorwaarden van Wageningen University & Research (artikelen 6 lid 3, 7 en 8).

WUR besteedt ook onderzoek uit aan derden. In dat geval blijft zij de eindverantwoordelijke voor dat onderzoek.

## **Strijdig handelen**

De principes van WUR, zoals beschreven in deze integriteitscode, vormen de basis onder het integer handelen van medewerkers van de organisatie. De principes gelden ook bij het aangaan van samenwerkingsrelaties met andere organisaties.

Het kan echter voorkomen dat medewerkers in strijd met de principes handelen, of dat het vermoeden bestaat dat dat het geval is. In zo'n situatie is het mogelijk om een klacht in te dienen of om dit aanhangig te maken. Afhankelijk van de aard van de klacht of situatie zijn verschillende regelingen van kracht die onder de paraplu van deze integriteitscode zijn gebracht. Voorbeelden zijn de klachtenregeling wetenschappelijke integriteit, de anti-corruptiecode, de klokkenluidersregeling en de klachtenregeling ongewenste omgangsvormen. Op grond van deze regelingen zijn specifieke commissies in het leven geroepen en vertrouwenspersonen aangesteld tot wie men zich vertrouwelijk wenden kan. Deze [regelingen](#) zijn beschikbaar via het intranet van WUR.

WUR heeft een "klachtenmedewerker" aangesteld. Bij de klachtenmedewerker kunnen medewerkers alle klachten indienen en situaties melden waarvan zij het vermoeden hebben dat er gehandeld wordt in strijd met de geldende normen. De klachtenmedewerker neemt de klacht in ontvangst en zorgt voor een goede doorgeleiding naar de desbetreffende commissie die de klacht in behandeling neemt. Desgewenst informeert de klachtenmedewerker de indiener van de klacht over het verloop van de procedure. De klachtenmedewerker is bereikbaar via [klachtmedewerker@wur.nl](mailto:klachtmedewerker@wur.nl); 0317-487824 of, voor studenten, via [legalprotection.students@wur.nl](mailto:legalprotection.students@wur.nl)