

**Professionele integriteit
in mensgerichte beroepen**
Een kwalitatief werkveldonderzoek



Dr. B.S. Cusveller
J.P. Lassche-Scheffer MSc
Viaa, Lectoraat Zorg en Zingeving

PROFESSIONELE INTEGRITEIT IN MENSGERICHTE BEROEPEN

Een kwalitatief werkveldonderzoek

Dr. B.S. Cusveller
J.P. Lassche-Scheffer MSc

November 2020



Professionele integriteit in mensgerichte beroepen

Een kwalitatief werkveldonderzoek

Uitgevoerd door:

Dr. B.S. Cusveller

J.P. Lassche-Scheffer MSc

November 2020

Empirisch deel van praktijkonderzoek 'Integriteit en identiteit', mede mogelijk gemaakt door projectsubsidie van landelijk regieorgaan praktijkonderzoek SIA, postdocbeurs HBOPD.2018.01.001

Via

Postbus 10030

8000 GA ZWOLLE

038 - 425 55 42



Dit werk valt onder een [Creative Commons Naamsvermelding-GelijkDelen 4.0 Internationaal-licentie](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Woord vooraf

Als docent-onderzoekers van hogeschool Viaa in Zwolle doen wij met dit rapport verslag van een werkveldonderzoek naar professionele integriteit in vier mensgerichte beroepsdomeinen. Dit zijn de domeinen waarvoor de hogeschool opleidt: verpleegkundige zorgverlening, sociaal werk, educatie, en kerkelijk werk. Door kennisontwikkeling leveren de lectoraten van de hogeschool een maatschappelijke bijdrage aan de praktijkontwikkeling en de onderwijsontwikkeling in deze domeinen. Door middel van een werkveldonderzoek als dit worden vraagstukken en inzichten gearticuleerd waarmee (aankomende) professionals toegerust kunnen worden.

Zo heeft het lectoraat Zorg en Zingeving (waaraan beide onderzoekers verbonden zijn) als opdracht de competentie van verpleegkundigen te ontwikkelen om methodisch aandacht te geven aan de zingeving van zorgvragers. Hierin staat centraal wat zorgvragers als zinvol, waardevol en goed ervaren in hun ziektesituatie en zorgrelatie. Dit aandachtsgebied raakt tegelijk aan de zingeving die verpleegkundigen zelf in hun handelingen en gedragingen als verpleegkundigen ervaren. De praktijk van de verpleegkundige zorgverlening is in zekere zin zelfs gebaseerd op het uitgangspunt dat de zingeving van de zorgvrager en de zingeving van de zorgverlener elkaar raken. In praktijkonderzoek kan het lectoraat dan ook aandacht voor zingeving nu eens vanuit het perspectief van de zorgvrager benaderen, dan weer vanuit het perspectief van de zorgverlener benaderen (en soms vanuit beide).

Beide perspectieven (en het raakvlak van beide), zien we structureel terug in de onderzoeken van de drie lectoraten van de hogeschool: de professional, de belanghebbende, en hun relatie. Een deel van het praktijkonderzoek van de lectoraten heeft dan ook een domeinoverstijgende strekking. Daar is dit werkveldonderzoek een voorbeeld van.

Wat beroepsbeoefenaars in hun professionele handelen en gedragingen als zinvol, waardevol en goed ervaren, wordt soms ook aangeduid als 'professionele ethiek'. Een praktijkonderzoek naar een ethisch onderwerp als professionele integriteit in mensgerichte beroepen raakt de kern van het methodisch handelen in de mensgerichte beroepen. Als instelling voor bijzonder onderwijs hecht hogeschool Viaa expliciet aan dit normatieve perspectief.

In dit praktijkgerichte, domeinoverstijgende en professioneel-ethische kader staat het werkveldonderzoek waarvan dit rapport verslag doet. Het is onderdeel van een studie die werd mogelijk gemaakt door een projectsubsidie van het landelijk regieorgaan voor praktijkonderzoek SIA, in de vorm van een postdocbeurs. We zijn de subsidieverstrekker, de betrokkenen binnen alle academies en diensten van onze hogeschool en de respondenten uit de beroepspraktijk dank verschuldigd voor hun ondersteuning.

Dr. B.S. (Bart) Cusveller
J.P. (Joanne) Lassche-Scheffer MSc

Inhoud

WOORD VOORAF	3
SAMENVATTING	7
HOOFDSTUK 1 INLEIDING	9
1.1 AANLEIDING EN ONDERWERP	9
1.2 ACHTERGROND EN LITERATUUR	9
1.3 DOEL, PROBLEEM EN VRAAG	10
1.4 ONDERZOEKSVRAGEN	11
HOOFDSTUK 2 METHODE	13
2.1 DOMEIN 1: REFLECTIE OP ONDERZOEKSTEAM.....	13
2.1.1 PERSOONSKENMERKEN.....	13
2.1.2 RELATIE MET PARTICIPANTEN.....	13
2.2 DOMEIN 2: ONDERZOEKSDESIGN.....	13
2.2.1 THEORETISCH FRAMEWORK.....	13
2.2.2 SELECTIE PARTICIPANTEN	13
2.2.3 SETTING VAN DE INTERVIEWS.....	14
2.2.4 DATAVERZAMELING	14
2.3 DOMEIN 3: ANALYSE EN BEVINDINGEN	15
2.3.1 DATA-ANALYSE	15
2.3.2 RAPPORTAGE.....	16
HOOFDSTUK 3 RESULTATEN	17
3.1 RESPONDENTEN	17
3.2 UITKOMSTEN	17
3.2.1 WELKE OMSCHRIJVINGEN GEVEN DE RESPONDENTEN VAN PROFESSIONELE INTEGRITEIT IN HUN DOMEIN?	17
3.2.2 WELKE OMSTANDIGHEDEN NOEMEN DE RESPONDENTEN GEVRAAGD NAAR DE CONTEXT VAN INTEGRITEITSVRAAGSTUKKEN VOOR PROFESSIONALS IN HUN DOMEIN?	18
3.2.3 WELKE VOORBEELDEN NOEMEN DE RESPONDENTEN VAN INTEGRITEITSVRAAGSTUKKEN VOOR PROFESSIONALS IN HUN DOMEIN?	19
3.2.4 WELKE BELEMMERENDE FACTOREN NOEMEN DE RESPONDENTEN IN HET OMGAAN MET INTEGRITEITSVRAAGSTUKKEN DOOR PROFESSIONALS IN HUN DOMEIN?	20
3.2.5 WELKE VOORBEELDEN NOEMEN DE RESPONDENTEN VAN GOED OMGAAN MET INTEGRITEITSVRAAGSTUKKEN DOOR PROFESSIONALS IN HUN DOMEIN?.....	21
3.2.6 WELKE BEVORDERENDE FACTOREN NOEMEN DE RESPONDENTEN VOOR HET OMGAAN MET INTEGRITEITSVRAAGSTUKKEN DOOR PROFESSIONALS IN HUN DOMEIN?	22
3.2.7 WELKE VOORWAARDEN NOEMEN DE RESPONDENTEN GEVRAAGD NAAR HET COMPETENT FUNCTIONEREN VAN EEN PROFESSIONAL ALS ‘AANDACHTSFUNCTONARIS INTEGRITEIT’ IN HUN DOMEIN?	23

HOOFDSTUK 4	CONCLUSIE	25
4.1	OPBRENGST	25
4.2	UITWERKING	27
4.2.1	PRAKTIJK	27
4.2.2	BELEID	28
HOOFDSTUK 5	DISCUSSIE	33
5.1	INHOUDELIJKE DISCUSSIE	33
5.2	METHODOLOGISCHE DISCUSSIE	33
5.2.1	KRACHT	33
5.2.2	BEPERKINGEN	34
5.3	AANBEVELINGEN	34
5.3.1	PRAKTIJKONTWIKKELING	34
5.3.2	ONDERWIJSONTWIKKELING	35
5.3.3	KENNISONTWIKKELING	35
HOOFDSTUK 6	BESLUIT	37
LITERATUUR		39
BIJLAGE 1	SCHEMA KWALITATIEVE ANALYSE	41
BIJLAGE 2	INTERVIEWGUIDES	54

Samenvatting

Inleiding

Professionele integriteit is een zwaarwegend en verstrekkend ethisch vraagstuk binnen veel beroepsdomeinen. Aan integriteitsvraagstukken wordt in media, literatuur en beleid regelmatig aandacht gegeven, maar vooral binnen het openbaar bestuur en bedrijfsleven. Hoe met dit vraagstuk wordt omgegaan binnen mensgerichte beroepen is vrijwel niet beschreven. Met het oog op praktijkontwikkeling en onderwijsontwikkeling in met name kerkelijk werk, educatie, welzijn en zorg is dit kennistekort dan ook de probleemstelling van dit onderzoek. De hoofdvraag is wat senior-professionals en experts in mensgerichte beroepen zeggen dat hen kan helpen om integriteitsvraagstukken in hun domeinen te herkennen en te hanteren.

Methode

Er zijn drie focusgroepinterviews gehouden met in totaal twintig respondenten uit de vier genoemde domeinen. De interviews zijn geanalyseerd volgens open codering.

Resultaten

Het veldonderzoek laat zien dat professionele integriteit in de mensgerichte beroepen drie dimensies heeft (zelfhantering, professionaliteit en mensgerichtheid) en tot deze omschrijving leidt: *Integere beroepsuitoefening in de mensgerichte domeinen waarvoor Viaa opleidt houdt in dat de beroepskracht zichzelf op professionele wijze inzet voor het belang van de ander.* Verschillende thema's geven een nadere invulling aan deze dimensies, al naar gelang de werkomgeving en de werksoort in zorgverlening, educatie, kerkelijk werk en welzijn. Deze thema's zijn:

- Congruentie van gedragingen met jezelf
- Het duidelijk zijn over jezelf en over de professionele relatie
- Open staan voor toetsing
- Zorgvuldig gebruik maken van de eigen positie
- Gericht zijn op het belang van de ander

Professionele integriteit vraagt ook randvoorwaarden die konden worden beschreven als zes thema's:

- Beleid van de werkomgeving
- Cultuur van de werkomgeving
- Houding van de persoon
- Deskundigheid van de persoon
- Vaardigheden van de persoon
- Doelstelling van de werksoort

Om professionele integriteit te bevorderen verkende deze studie ook de mogelijkheid in teams de rol van een 'aandachtsvelder integriteit' in te voeren. Deze kan fungeren als 'go between' tussen werkvloer en instelling. Het competentieprofiel dat uit deze verkenning voortvloeit kan werving en toerusting ondersteunen.

Conclusie en aanbevelingen

Professionele integriteit blijkt een gelaagde vorm van relationaliteit te zijn die het vertrouwen van de belanghebbende in de professional, de professionele positie op zich en de professie als geheel aangaat. Op basis van de uitkomsten werden kritische en reflectieve handreikingen ontwikkeld voor professionals en voor leidinggevenden. Deze studie sluit af met de aanbevelingen aan het werkveld in de mensgerichte beroepen om gespreksvormen in te richten die met deze handreikingen bewustwording en toerusting op gang brengen. Aan instellingen doen wij de aanbevelingen hiervoor beleid te ontwikkelen en randvoorwaarden als gespreksvormen en aandachtsvelders in te voeren. Onderwijsinstellingen in de mensgerichte beroepen doen wij de aanbeveling om aandacht voor integriteit te integreren in ethiekonderwijs en beroepsvorming, maar zeker ook in keuzeonderwijs dat voorbereid op een specifieke rol van 'aandachtsvelder'. Nader onderzoek is aan te bevelen naar de documentatie van klachten, meldingen en incidenten in de mensgerichte domeinen en naar de validatie van de ontwikkelde handreikingen.

1.1 Aanleiding en onderwerp

Een leerkracht die een leerling toch maar een voldoende geeft om die eindelijk eens van school af te laten gaan (De Volkskrant, 2011; Trouw, 2011). Een maatschappelijk werker die een greep doet uit de bankrekening die zij voor een cliënt beheert (Omroep Gelderland, 2019). Verpleegkundige die in het patiëntendossier kijken van een televisieberoemdheid die is opgenomen in het ziekenhuis waar zij werken (Algemeen Dagblad, 2018). Een ouderling die een pastorant begeleidt bij verlies en rouw heeft na zijn benoemingsperiode een seksuele relatie met haar (De Gelderlander 2020). Zomaar vier voorbeelden uit de media van gedrag door professionals dat 'je gewoon helemaal niet kunt maken'. Op het eerste gezicht vier ethische vraagstukken uit de mensgerichte beroepen waar ook hogeschool Viaa voor opleidt.¹

Als we langer bij deze vraagstukken stilstaan, zien we dat er sprake is van meer dan een ethisch vraagstuk of, beter misschien, van een specifiek soort ethisch vraagstuk. Het gaat in elk voorbeeld niet om zomaar een verkeerde ethische inschatting van de handelingen en gedragingen in de professionele positie van beroepsbeoefenaars. In deze gevallen gebruikten zij hun positie om iets *oneigenlijks* te doen, meestal in hun eigen belang en niet in dat van de ander. Dat wil zeggen dat ze iets deden waar hun professionele positie niet voor bedoeld is (en nalieten waar die positie wel voor bedoeld is). Daarmee lijken ze niet alleen het belang te schaden van de ander (kind, cliënt, patiënt, pastorant). Ze schaden daarmee ook het vertrouwen in henzelf als professional en in hun professionele positie, en daarmee het vertrouwen in hun organisatie en professe als geheel. Wie wil nog door 'zo iemand' geholpen worden?

De schending van de betrouwbaarheid van een professional door iets oneigenlijks te doen is meer dan een willekeurig

¹ Met de toevoeging 'mens-gericht' maken we onderscheid met 'maak-gerichte' en andere beroepen.

² Met de toevoeging 'professioneel' maken we onderscheid met iemand als privépersoon.

ethisch vraagstuk. De oneigenlijke handelingen en gedragingen in bovengenoemde voorbeelden zet meer op het spel dan de directe gevolgen voor de belanghebbenden. Het is een integriteitsvraagstuk, in dit geval een vraagstuk van professionele integriteit.² Professionele integriteit is een zwaarwegend en verstrekkend ethisch vraagstuk binnen veel beroepsdomeinen. Aan integriteitsvraagstukken wordt dan ook regelmatig aandacht gegeven, niet alleen in de media en de wetenschappelijke literatuur, maar ook in beroepsopleidingen en beroepspraktijken. Vooral de ethische bezinning op integriteitsvraagstukken in openbaar bestuur en bedrijfsleven valt op (Van Es, 2020, p. 7). In praktijkontwikkeling en kennisontwikkeling in mensgerichte beroepen als educatie, sociaal werk, zorg en kerkelijk werk blijken ze ook voor te komen.³

1.2 Achtergrond en literatuur

Een verkenning van Nederlandstalige onderzoeksliteratuur levert nauwelijks empirische gegevens op over integriteitsincidenten in de mensgerichte beroepen. De zoektermen integriteit, professionele integriteit, integriteitsvraagstukken en integriteitsincidenten gecombineerd met de zoektermen verpleegkund(ig)e, zorg, sociaal werk(er), kerkelijk werk(er), pastoraal werk(er), leerkracht (basisonderwijs), leveren in online databases weliswaar zeer veel hits op. Deze verwijzen echter naar publicaties over integriteit in bestuur en beleid, over maatregelen, codes, vertrouwenspersonen en adviseurs, alsmede bescherming van lichamelijke integriteit en voorlichting over seksuele integriteit. De auteurs zijn veelal juristen en ethici die normatieve en conceptuele denkkaders aanreiken (bijv. Musschenga, 2004; Karssing, 2006; Van Es, 2015; Van Es, 2020). Zij geven echter geen beschrijving van aantallen casussen, situaties, betrokkenen, en dergelijke.

³ De aanduiding 'kerkelijk werk' moet breed worden opgevat omdat de 'levensbeschouwelijke professionals' die de HBO Theologie opleidt ook buiten kerkelijke kring werkzaam kunnen zijn.

Een uitzondering is een signalement over integriteit in de zorg dat is uitgebracht door het Centrum Ethiek en Gezondheid (Gezondheidsraad, 2016). Dit signalement is weliswaar voornamelijk gericht op de integriteit van bestuurders in de zorg, maar is mede gebaseerd op elf interviews. Daaronder zijn niet alleen negen bestuurders maar ook een interview met een senior-professional uit de verpleegkunde en een uit de geneeskunde. Het signalement geeft integriteitsvraagstukken in de zorg weer in vijf thema's waar bestuurders wat mee moeten, maar waarvan er met name drie rechtstreeks het functioneren van professionals in deze mensgerichte sector betreft.⁴

Deze drie thema's zijn:

- Niet open omgaan met het maken van fouten in de zorg vanwege de dreiging van sancties (Gezondheidsraad, 2016, p. 25-26);
- 'perverse systeemprikkels' die zorgprofessionals ertoe verleiden vooral te doen wat vergoed wordt, niet wat goed is voor de zorgvrager (Gezondheidsraad, 2016, p. 28-29);
- groepsdruk die verhindert dat men elkaar aanspreekt op ongepast gedrag of in ieder geval gedrag dat niet in het belang van de zorgvrager is (Gezondheidsraad, 2016, p. 30).

Het signalement concludeert dat integriteit in de zorg een sterk moreel geladen begrip is en daardoor soms zelfs bijna taboe. Integriteit laat zich echter alleen formeel 'aansturen' en 'managen' als de kaders voor gepast en ongepast gedrag uitgesproken duidelijk zijn. Wanneer er sprake is van een grijs gebied, is volgens deze interviews ruimte nodig voor een open en constructief gesprek en een ander soort beleid (Gezondheidsraad, 2016, p. 31).

⁴ De twee thema's die we buiten beschouwing laten zijn 'botsende belangen en verwachtingen' (tussen bestuurders en externe partijen) en 'beloning van bestuurders' (Gezondheidsraad, 2016, p. 23).

1.3 Doel, probleem en vraag

Ook in de mensgerichte beroepen is bezinning op het ontstaan van en omgaan met integriteitsvraagstukken van belang, zo zagen we. Niet alleen in het ethiekonderwijs, maar ook in de ontwikkeling van een professionele houding in het algemeen (morele vorming) kan het wellicht zelfs als centraal concept fungeren (zo bijv. Pritchard, 2006). De integriteit van professionals is immers een van de centrale kwaliteiten die van hen verwacht mogen worden. Over integriteitsvraagstukken in mensgerichte beroepen blijkt, in tegenstelling tot openbaar bestuur en bedrijfsleven, niet veel (Nederlandstalige) empirische onderzoeksliteratuur te bestaan. In zorg, welzijn, educatie en kerkelijk werk lijkt een amalgaam van ethische begrippen, theoretische modellen en begrippenkaders leidend te zijn. Het is evenmin bekend of deze variatie aan benaderingen professionals ook helpt integriteit te ontwikkelen en om te gaan met integriteitsvraagstukken. Deze 'knowledge gap' stellen we als probleem van dit onderzoek.

Vanuit hogere beroepsopleidingen gezien is het relevant te verkennen aan welke aspecten van professionele integriteit en van het omgaan met integriteitsvraagstukken de praktijkontwikkeling en kennisontwikkeling in de mensgerichte beroepen aandacht moeten geven. Als doel van dit onderzoek stellen we (aankomende) professionals in mensgerichte beroepen concreet praktische handvatten of instrumenten te bieden voor het omgaan met en de preventie van integriteitsvraagstukken, zoals competenties en werkvormen. Daarvoor stellen we als hoofdvraag van dit onderzoek wat professionals in mensgerichte beroepen zeggen dat hen kan helpen om integriteitsvraagstukken in hun domeinen te herkennen en te hanteren.

Nu betreft een deel van de thematiek wat 'oneigenlijk' is, wat de 'bedoeling' van iemands professionele positie is, en wat van een professional als zodanig 'verwacht' mag worden. Dit zijn niet alleen conceptuele vragen maar ook nor-

matieve vragen. Ze staan tegen de achtergrond van de vragen wat professionele 'integriteit' is en wat 'professionele ethiek' is. Een bespreking van zulke normatieve vragen vraagt een meta-ethische of wijsgerig-ethische studie. Daarop gaan we in dit rapport niet in, maar daarvoor verwijzen we naar de bij dit integriteitsproject behorende publicatie *Naar behoren* (Cusveller, 2021).

In dit rapport gaan we in op het deel van de thematiek dat we 'empirisch' noemen, dat wil zeggen dat we in het werkveld in het achterland van hogeschool Viaa gegevens verzamelen over het plaatsvinden van en het omgaan met integriteitsvraagstukken in de mensgerichte beroepen. In 2019 en 2020 voerden we dit beschrijvende onderzoek uit naar integriteitsvraagstukken die zich volgens respondenten uit de mensgerichte beroepen voordoen in hun domein, van factoren die professionele integriteit bevorderen en belemmeren, en van factoren die het omgaan met integriteitsvraagstukken bevorderen en belemmeren. Hieronder doen we verslag van focusgroepinterviews die we hiervoor gehouden hebben met senior-professionals en experts uit het werkveld in de regio.

1.4 Onderzoeksvragen

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden: 'Wat kan professionals in mensgerichte professies helpen om integriteitsvraagstukken in hun beroepspraktijken te herkennen en te hanteren?', beogen we met de interviews antwoord te krijgen op de volgende deelvragen:

1. Welke omschrijving geven de respondenten van professionele integriteit in hun domein?
2. Welke omstandigheden noemen de respondenten gevraagd naar de context van integriteitsvraagstukken voor professionals in hun domein?
3. Welke voorbeelden noemen de respondenten van integriteitsvraagstukken voor professionals in hun domein?
4. Welke belemmerende factoren noemen de respondenten voor het omgaan met integriteitsvraagstukken door professionals in hun domein?
5. Welke voorbeelden noemen de respondenten van goed omgaan met integriteitsvraagstukken door professionals in hun domein?
6. Welke bevorderende factoren noemen de respondenten voor het omgaan met integriteitsvraagstukken door professionals in hun domein?
7. Welke voorwaarden noemen de respondenten gevraagd naar het competent functioneren van een professional als 'aandachtsfunctionaris integriteit' in hun domein?

Voor de verantwoording van de methodologie van het onderzoek is gebruik gemaakt van de 'Consolidated criteria for reporting qualitative studies' of COREQ (Tong, Sainsbury & Craig, 2017). Deze checklist van 32 criteria is ingedeeld in een drietal domeinen: reflectie op het onderzoeksteam, onderzoeksdesign en analyse en bevindingen. Deze drie domeinen zullen met de bijbehorende onderwerpen afzonderlijk besproken worden.

2.1 Domein 1: Reflectie op onderzoeksteam

2.1.1 *Persoonskenmerken*

Het onderzoeksteam bestaat uit twee personen. De hoofdonderzoeker is een verpleegkundige en filosoof met ervaring in kwalitatief onderzoek en de tweede onderzoeker is een verpleegkundige en gezondheidswetenschapper met belangstelling voor kwalitatief onderzoek. Beide zijn werkzaam als docent bij de Academie Health Care van Hogeschool Viaa en als onderzoeker aan het lectoraat Zorg en zingeving.

2.1.2 *Relatie met participanten*

Voor het benaderen van respondenten is gebruik gemaakt van werkveldcontacten die volgens vertegenwoordigers van de opleidingen van de hogeschool geschikt zijn. Als kader is gehanteerd dat de respondenten ervaring moeten hebben binnen de domeinen waarop het onderzoek betrekking heeft en bij voorkeur in de regio. Uiteindelijk waren zestien van de in totaal twintig deelnemers direct of indirect bekend uit het netwerk van een van de onderzoekers of van beide.

2.2 Domein 2: Onderzoeksdesign

2.2.1 *Theoretisch framework*

Het project als geheel is ontworpen als een normatief-empirische studie, waarbij naast een literatuurstudie naar integriteit in de professionele ethiek een open, verkennend kwalitatief onderzoek in het werkveld is uitgevoerd met gebruikmaking van focusgroepen (Baarda et al., 2013, p. 64; Kruger & Casey, 2000, p. 21-25). In de kwalitatieve analyse is gebruik gemaakt van open codering (Baarda et al., 2013, p. 220), waarbij op iteratieve wijze inhoudelijke thema's werden geïdentificeerd (Doorewaard, Kil & Van de Ven, 2019, p. 21).

Voorafgaand aan het onderzoek is de toestemmingsprocedure doorlopen die de lectoraten van de hogeschool aanhouden in samenwerking met de Medisch Ethische Toetsingscommissie (METC) van algemeen ziekenhuis Isala in Zwolle (Nieswiadomy, ter Maten & Hoogerduijn, 2013, p. 20-21). Deze METC is een door de Centrale Commissie Mensgebonden Onderzoek (CCMO) erkende toetsingscommissie. Deze heeft het onderzoeksvoorstel getoetst en niet meldingsplichtig bevonden inzake de Wet Medisch-wetenschappelijk Onderzoek (dd. 17-9-2019, onder nummer 190802).

2.2.2 *Selectie participanten*

De respondenten zijn gericht geselecteerd (Baarda et al., 2013, p. 244), vanuit het kader dat zij expertise bezitten omtrent professionele integriteit in de beroepspraktijk van hun domein. In eerste instantie is er onderscheid gemaakt in twee groepen respondenten, namelijk experts en professionals.

Doel voor de eerste focusgroep was een mix van drie of twee experts per domein (zorg, welzijn, educatie, theologie)

voor de verkenning van ‘typen’ en ‘trends’ in de vraagstukken en factoren van integriteitsvraagstukken, zowel per domein als domeinoverstijgend. De werving van experts betrof bijvoorbeeld vertrouwenspersonen, klachtenfunctionarissen, lid-beroepsgenoten tuchtcollege en medewerkers van meldpunten.

Doel voor de tweede focusgroep was een mix van drie of twee professionals per domein voor de verdieping van inzicht in de complexiteit van de dagelijkse realiteit van het ontstaan en voortbestaan van de integriteitsvraagstukken en van de bevorderende en belemmerende factoren, zowel per domein als domeinoverstijgend. De werving van professionals betrof senior-beroepskrachten met minstens vijf jaar werkervaring in hun domein.

De participanten zijn benaderd wanneer zij ervaring hebben

- (a) binnen de beroepsdomeinen waarvoor hogeschool Viaa opleidt, te weten zorg, welzijn, educatie en kerkelijk werk,
- (b) met een zekere spreiding tussen werkterreinen en organisaties in genoemde domeinen, en
- (c) in ‘het achterland’ van hogeschool Viaa, te weten de regio rond Zwolle.

De respondenten werden gevonden door ‘purposive sampling’, ‘convenience sampling’ en ‘snowballing’ (Baarda et al. 2013, p. 98). Zij werden in eerste instantie per e-mail of per telefoon door de onderzoekers benaderd met informatie over de onderzoeksprocedure en de vraag of zij wilden deelnemen aan een focusgroepinterview. In totaal zijn 60 mensen benaderd, waarvan uiteindelijk 20 hebben geparticipeerd. De overige 40 waren geïnteresseerd maar konden niet deelnemen vanwege werkdruk, andere verplichtingen, of persoonlijke omstandigheden.

Na de eerste wervingsronde werden twee focusgroepsinterviews gepland met elf experts en tien seniorprofessionals. Afzeggingen op het laatste moment vanwege persoonlijke omstandigheden maakten dat in beide focusgroepen met name het domein zorg sterk ondervertegenwoordigd was.

Daarom is na afloop besloten een derde focusgroep te houden met respondenten uit het domein zorg. Deze respondenten waren reeds geworven of konden op dezelfde wijze worden gevonden. In deze derde focusgroep participeerden respondenten uit diverse werkvelden binnen de zorg, ditmaal zonder onderscheid te maken tussen professionals en experts.

2.2.3 *Setting van de interviews*

De focusgroepinterviews werden gepland in een klaslokaal van hogeschool Viaa, waarin de deelnemers ruimte hadden om aan een vierkante opstelling van tafels aan het gesprek deel te nemen en op flappen notities te maken. Met een PowerPoint gaf de hoofdonderzoeker vooraf een toelichting van het doel van het gesprek en van het onderzoek. De respondenten werd vooraf gevraagd schriftelijk in te stemmen met deelname en met het maken van een geluidsopname van het gesprek. Het gesprek werd geleid door de senioronderzoeker, waarbij de medeonderzoeker het gesprek observeerde, de tijd bewaakte en de geluidsopname bediende. Buiten de respondenten en de onderzoekers waren geen andere personen aanwezig (Nieswiadomy, ter Maten & Hoogerduijn, 2013, p. 240; Krueger & Casey, 2000, p. 97-119). Na afloop werd de toezegging gedaan om de voorlopige analyse toe te zenden voor akkoord en de definitieve rapportage na afronding van de rapportage.

2.2.4 *Dataverzameling*

De focusgroepinterviews werden geleid door de hoofdonderzoeker, aan de hand van een interviewgide met een drietal topics (Nieswiadomy, ter Maten & Hoogerduijn, 2013, p. 234-235). Deze topics hebben beide onderzoekers afgeleid van de onderzoeksvragen. Er is geen pilot gehouden. De interviewguides staan in bijlage 2.

De werkvorm tijdens het interview was om de respondenten allereerst gelegenheid te geven om individueel op een flap te noteren wat naar aanleiding van de interviewvragen als eerste in hen opkwam. Hierna kwam elke deelnemer aan de beurt om het genoteerde toe te lichten en te reageren

op de vraag. Vervolgens kregen de participanten gelegenheid om op elkaars inbreng te reageren (Krueger & Casey, 2000, p. 97-119).

Elk interview duurde tussen zeven kwartier en twee uur, waarin een pauze van een kwartier is inbegrepen (Nieswiadomy, ter Maten & Hoogerduijn, 2013, p. 238; Krueger & Casey, 2000, p.120). Elk van de drie gesprekken is na de kennismakingsronde en verlenen van toestemming met een audiorecorder opgenomen en na afloop door een assistent 'verbatim' getranscribeerd in een Word-document. De aantekeningen op de flappen zijn eveneens uitgetypt en verzameld in een Word-document. Alle databestanden zijn in de digitale werkomgeving van de hogeschool bewaard achter een wachtwoord en uitsluitend toegankelijk voor de twee onderzoekers.

2.3 Domein 3: Analyse en bevindingen

2.3.1 Data-analyse

De onderzoekers hebben de kwalitatieve analyse van de interviewdata onderling verdeeld. De analyse van de drie tekstbestanden van de audio-opnamen en de notities op flappen is gedaan met behulp van de computersoftware 'Qualitative Data Analysis and Research Software' van Atlas.ti. Voor de betekenis van de data is niet gekeken naar aantallen maar naar inhoudelijke thema's. Achtereenvolgens zijn daarbij de volgende stappen naar steeds algemener abstractieniveau doorlopen:

1. Fragmenten uit de tekstbestanden 'open coderen' en de codes uit de vier tekstbestanden samenvoegen (Baarda et al., 2013, p. 222),
2. Codes indelen naar onderzoeksvraag, ofwel 'gericht coderen' (Baarda et al., 2013, p. 224),
3. Codes per onderzoeksvraag thematisch groeperen, en deze groepen labelen, ofwel 'axiaal coderen' (Baarda et al. 2013, p. 230),

4. Labels thematisch groeperen en thema's benoemen, ofwel 'bottom-up' tot een boomstructuur komen (Baarda et al.2013, p. 234),
5. Thema's groeperen in dimensies, ofwel een vervolg op de bottom-up aanpak van de boomstructuur (Baarda et al. 2013, p. 234).

Het analyseproces is iteratief geweest door continue samenspraak tussen de onderzoekers en controle door 'peers' en respondenten (Baarda et al., 2013, p. 209; Baarda, 2019, p. 186). Door elkaars half- en eindproducten van feedback te voorzien en te bespreken is door de onderzoekers het 'vier ogen'-principe toegepast (Doorewaard, Kil & Van de Ven, 2019, p. 90), waardoor het effect van multi-interpreteerbaarheid kleiner is gemaakt. Dit gebeurde ook door het bespreken van een voorlopige analyse met medeonderzoekers in de kenniskring van het lectoraat van de academie Health Care en met een klankbordgroep bestaande uit inhoudelijk geïnteresseerde docenten van de vier opleidingen van de hogeschool (Doorewaard, Kil & Van de Ven, 2019, p. 90).

De eerste volledige analyse van het interviewmateriaal (de codes, de labels en de thema's) is voorgelegd aan de respondenten (Baarda, 2019, p. 186). Dit document staat in bijlage 1. Doel van deze 'member check' is na te gaan of de interpretaties en conclusies uit de eerste analyse recht doen aan de ervaring en herinnering die de respondenten met van het interview hebben (Baarda et al., 2013, p. 245; Nieswiadomy, ter Maten & Hoogerduijn, 2013, p. 47). De verbatim transcripten van de interviews zijn niet gedeeld met de participanten.

Van de twintig participanten hebben er vijftien schriftelijk bevestigd geen bezwaar te hebben tegen de toegestuurde weergave van de concept-analyses. Van de overige respondenten werd geen reactie ontvangen. De reden van de non-respons is dan ook onbekend.

Over datasaturatie kan geen uitspraak worden gedaan, aangezien dit een verkennend onderzoek is.

2.3.2 Rapportage

De definitieve weergave van de analyse is besproken met medeonderzoekers in genoemde kenniskring en genoemde klankbordgroep. Hierna is een rapportage geschreven voor verspreiding onder betrokkenen, belangstellenden en de subsidieverstrekker, overeenkomstig een gebruikelijk format voor een onderzoeksverslag van kwalitatief onderzoek. Hierbij worden in het hoofdstuk over resultaten ook letterlijke quotes uit de interviews genoemd. Het streven is op basis van deze rapportage twee artikelen te schrijven voor wetenschappelijke tijdschriften.

3.1 Respondenten

Op 28 november 2019 en 6 februari 2020 werden drie focusgroepinterviews gehouden met in totaal twintig respondenten, waarvan vijftien vrouw en vijf man. Acht van hen kwamen uit het domein van de zorg/verpleegkunde, vier uit het domein welzijn/sociaal werk, vijf uit het domein educatie/onderwijs, en drie uit het domein van theologie/kerkelijk werk (zie Tabel 1). Tien respondenten fungeren of fungeerden als vertrouwenspersoon of als lid van een commissie of team voor behandeling van klachten of ethische kwesties. Tien respondenten zijn of waren senior-professionals in hun domein.

	FG 1: Experts	FG 2: Pro- fessionals	FG 3: Zorg
Domein zorg	0	1	7 (4 experts + 3 professionals)
Domein welzijn	2	2	0
Domein educatie	2	3	0
Domein theologie	2	1	0
Totaal	6	7	7

Tabel 1. Kenmerken van participanten focusgroepen

3.2 Uitkomsten

De stappen van de data-analyse leiden uiteindelijk tot 1096 gecodeerde fragmenten, 97 labels, 31 thema's en 8 dimensies (zie Tabel 2). Onder deze tabel worden de thema's en dimensies per onderzoeksvraag weergegeven.

Stap 1 & 2	Stap 3	Stap 4	Stap 5
Codes	Labels	Thema's	Dimensies
1096	97	31	8

Tabel 2. Stappen data-analyse

3.2.1 Welke omschrijvingen geven de respondenten van professionele integriteit in hun domein?

Om te weten hoe de respondenten menen dat professionals in hun domein integriteitsvraagstukken kunnen herkennen en hanteren, is het informatief om te weten wat de respondenten onder integriteit verstaan (of wat de professionals volgens de respondenten onder professionele integriteit dienen te verstaan). Om de beantwoording van de interviewvragen door de respondenten niet te sturen, is er voor gekozen om vooraf alleen een globale aanduiding van professionele integriteit gegeven, geen specifieke definitie. Ongevraagd maakten de respondenten hun opvatting van het begrip expliciet. Deze geven we hier weer als antwoord op de eerste onderzoeksvraag.

Volgens de invulling die de respondenten aan professionele integriteit geven, bestaat het begrip uit drie dimensies van professioneel gedrag. Dat zijn zelfhantering, professionaliteit en mensgerichtheid. Onder deze dimensies vallen in totaal zeven thema's die invulling aan deze dimensies geven.

Met de dimensie van zelfhantering worden in dit verband de thema's bedoeld dat het professionele gedrag congruent en betrouwbaar is. Dat wil zeggen dat het gedrag van de

professional past bij zijn of haar zelfkennis, en past bij wat een professional zegt en bij wie hij of zij is.⁵

[Dat er] een verschil gaat ontstaan tussen wie je bent wie je wilt zijn en wat je doet (6:74)

Wat ik over mensen zeg tegen anderen, ik wil graag dat dat klopt met wat ik ook tegen de cliënt zelf zou kunnen zeggen. (5:146)

Met de dimensie van professionaliteit worden de thema's bedoeld dat het gedrag flexibel en deskundig is. Dat wil zeggen dat het gedrag van de professional past bij de dynamiek van de casus en bij zijn of haar professionele positie.

Ik denk dat de integriteit dan vooral zit bij degene die luistert naar dat verhaal en niet alleen empathisch is en het aanhoort maar ook in die zin integer is en uit een stuk is van: Ik weet dit nu en ik zit in een positie, welke dan ook, ik kan er dat en dat wel mee en dat en dat moet ik er niet mee. Dat dat in overeenstemming met elkaar is. (6:121)

Met de dimensie van mensgerichtheid worden de thema's bedoeld dat het gedrag van de professional zichtbaar, aandachtig en dienstbaar is. Dat wil zeggen dat het gedrag door de ander als integer herkend wordt, dat het past bij de behoefte van de ander om gehoord te worden, en bij het belang van de ander.

Het stukje luisteren en erkenning geven, dat kan soms noodzakelijk zijn voor de cliënt. (6:323)

Want je kunt geen recht doen aan de mensen aan wie je recht zou willen doen. En dat hoort ook bij integriteit denk ik. (5:179)

3.2.2 Welke omstandigheden noemen de respondenten gevraagd naar de context van integriteitsvraagstukken voor professionals in hun domein?

De context waarin zich integriteitsvraagstukken voordoen, hebben volgens de respondenten twee dimensies. Dat zijn de werkomgeving en de werksoort. Tussen de beroepsdomeinen in deze dimensies blijken zowel overeenkomsten als verschillen te bestaan.

Met de dimensie van werkomgeving worden in dit verband de thema's organisatiestructuur en de organisatiecultuur bedoeld. Organisatiestructuur wil zeggen dat er in de context van integriteitsvraagstukken verschillen zijn in de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon in een instelling, en in de mate waarin het werk geprotocolleerd is en plaatsvindt in teamverband, en dat er overeenkomsten zijn in de starheid van de institutionele kaders. Organisationscultuur wil met name zeggen dat er in de context van integriteitsvraagstukken verschillen zijn in de mate waarin men in de instelling open ten opzichte van elkaar en reflectief ten opzichte van het werk kan staan.

Maar mensen die nieuw binnenkomen hebben volgens mij 4 weken en dan doen ze al mee aan de cultuur. Dat was niet om mij, maar bij ons was een hele positieve open cultuur. En dan zeiden zij na 4 weken: hier kan je alles zeggen! Maar als je in een verhullende cultuur binnenkomt, dan doe je volgens mij binnen vier weken daar al mee. Daar ben je niet eens meer van bewust: 'zo zijn hier de manieren'. (6:236)

Ongeacht de hiërarchische relatie, want die moet eigenlijk dan op dat aanspreekbaar zijn niet gelden. (6:191)

Met de dimensie van werksoort worden de thema's bedoeld dat de context van integriteitsvraagstukken enerzijds generiek kan zijn en anderzijds specifiek voor de verschillende beroepsdomeinen. Generiek wil zeggen dat de domeinen

⁵ De nummering van de citaten verwijst naar bronbestand en fragment. De bronbestanden zijn 1: interview zorg, 2: flappen experts, 3: flappen

professionals, 4: flappen zorg, 5: interview professionals, 6: interview experts.

het dynamische karakter van het werk en het relationele karakter van het werk gemeen hebben. Specifiek wil zeggen dat elk domein een eigen manier heeft waarop het gericht is op het belang van de ander, wat er overigens toe kan leiden dat de beroepswaarden van een domein kunnen botsen met beroepswaarden van een ander domein.

Tegen de tijd dat een kerkenraad zover is dat iets een conflict is, dan is het meestal al veel te laat. Dat heeft er ook mee te maken dat ze zeggen 'Ja, maar als we een conflict hebben, dan kunnen we niet met elkaar aan het avondmaal'. Dus ze 'hebben' geen conflict. (6:247)

Bij integriteit speelt in deze wereld zelden geld of grensoverschrijding, maar bloed onder je nagels vandaan zijgend gedrag. (6:22)

3.2.3 Welke voorbeelden noemen de respondenten van integriteitsvraagstukken voor professionals in hun domein?

In verband met de vertrouwelijkheid van persoonlijke informatie gaven de respondenten hun antwoorden op deze vraag niet zozeer in de vorm van casuïstiek over individuele voorvallen als wel in de vorm van gedragingen die zij kenmerkend achten voor integriteitsvraagstukken. Integriteitsvraagstukken hebben dezelfde drie dimensies die de respondenten bij de omschrijving van professionele integriteit noemden, namelijk zelfhantering, professionaliteit en mensgerichtheid. Bij een integriteitsvraagstuk is het gedrag van de professional in een of meer van deze opzichten ongepast of onvoldoende. We zien hierbij (net als bij onderzoeksvraag 5) dat enkele thema's met meer dan een dimensie overlappen.

Met de dimensie van zelfhantering worden in dit verband de thema's bedoeld dat de professional de grenzen van wel en niet aanvaardbaar gedrag onduidelijk hanteert, onder druk niet het juiste belang dient, en incongruent is in zijn of haar gedrag. Onduidelijke hantering van grenzen wil zeggen dat de professional de dunne scheidslijn tussen het wel of niet accepteren van grensoverschrijdend gedrag niet herkenbaar bewaakt en aangeeft. Onder druk niet het juiste doel dienen wil zeggen dat de professional binnen het werk

in een organisatie niet zichzelf blijft. Incongruentie in gedrag wil zeggen dat de professional niet doet wat zij zegt en niet zegt wat zij doet.

Soms zie je en hoor je opeens totaal ander gedrag van de leerkracht dan wat zij op ouderavonden of in oudergesprekken vertelt. En mijn inschatting is dat de meeste leerkrachten ook heel goed weten dat er tussen woord en gedrag een groot verschil zit. (6:64)

Nou, jezelf kwijtraken. Ben ik nog bezig met datgene wat ik eigenlijk wil doen? Dus je eigen waarde, dat is ook onbewust; je plaats in het team bepalen, zo van: goh, kan ik mezelf zijn in de omgang met collega's? (5:4)

Een voorganger of kerkelijk werker die in voorbeeldgedrag gespletenheid toont en dat langdurig tot excessen leidt. (2:24)

Met de dimensie van professioneel gedrag worden de thema's bedoeld dat de professional zich onttrekt aan toetsing door derden, onder druk niet het juiste belang dient, toevertrouwde middelen en informatie misbruikt, grenzen van wat mag en niet mag (kan en niet kan) onduidelijk hanteert, en incongruent is in gedrag. Zich onttrekken aan toetsing wil hier zeggen dat de professional zich niet bewust is van de eigen houding en niet reflecteert op het eigen gedrag. Onder druk niet het juiste belang dienen wil hier zeggen dat de professional een onjuiste afweging maakt tussen de belangen van twee of meer belanghebbenden. Misbruik van toevertrouwde middelen en informatie wil zeggen dat de professional de beschikbare middelen en mogelijkheden onjuist gebruikt in situaties van botsende belangen. Onduidelijk hanteren van grenzen wil hier zeggen dat de professional onduidelijk is over (de toepassing van) bestaande regelingen, relaties en posities. Incongruentie in gedrag wil hier met name zeggen dat de professional praat over anderen in plaats van met anderen.

Wat ik wel veel zie als onderligger, is het praten over elkaar in plaats van met elkaar. Dat is eigenlijk natuurlijk een hele ingewikkelde om dat eruit te krijgen. Het niet zeggen, beloven en doen ligt soms uit elkaar. En daar kunnen mensen natuurlijk teleurgesteld in raken. En dan

krijg je ook het praten en het roddelen over en met elkaar. (1:13)

Intentioneel, dat bedoel ik hier eigenlijk en dan bedoel ik nog niet eens van: nou ja, dan geef ik na vier keer maar een voldoende, maar: de student heeft de toets niet eens afgemaakt, maar ja, och, het is de laatste toets, ik vul wel een cijfer in, want dan kan hij een diploma krijgen. (6:260)

De taal, (...) mensen zijn zich niet meer bewust van: ja jongens, ik ben niet alleen in de gang, er zijn hier nog meer mensen bij. (1:142)

Met de dimensie van mensgerichtheid worden de thema's bedoeld dat de professional onder druk niet het juiste belang dient, de grenzen van wat persoonlijk en professioneel is onduidelijk hanteert, en zich onttrekt aan toetsing door derden. Onder druk niet het juiste belang dienen wil hier zeggen dat de professional het werk met name onder werkdruk en strakke regelgeving onzorgvuldig en onverantwoord uitvoert. Onduidelijk hanteren van grenzen wil hier zeggen dat de professional de dunne scheidslijn tussen persoonlijke en professionele betrokkenheid niet goed bewaakt en aangeeft. Zich onttrekken aan toetsing wil hier zeggen dat de professional het eigen referentiekader stelt boven het belang van de belanghebbende.

Die mensen voelden zich zo in de steek gelaten. (6:7)

Als het dan gaat over integriteit en het gaat over voor jouw idee moreel juist handelen, dan zit er een onmogelijkheid in het systeem waardoor ik op geen van beide manieren moreel juist kan handelen. En dat vind ik heel erg lastig. (1:141)

3.2.4 Welke belemmerende factoren noemen de respondenten in het omgaan met integriteitsvraagstukken door professionals in hun domein?

De factoren die professionals volgens de respondenten belemmeren in het omgaan met integriteitsvraagstukken hebben drie dimensies, namelijk werkomgeving, persoon en werksoort.

Met de dimensie van werkomgeving worden in dit verband de thema's ongunstig organisatiebeleid en ongunstige organisatiecultuur bedoeld. Ongunstig organisatiebeleid wil zeggen onduidelijke kaders, gebrek aan beleid, en disbalans tussen werklast en werkkraft. Ongunstige organisatiecultuur wil zeggen onveiligheid in het team, stroperige communicatie, een machtscultuur, een toedekkende gesprekscultuur, en een zakelijkheidscultuur.

Maar mijn negatieve ervaring van de laatste jaren zat inderdaad in dezelfde organisatie waar geen leiding is. Dus daar waar die open communicatie nodig is, ja als daar geen leiding is dan ontstaat die niet. En als er een angstcultuur is, een negatief werkklimaat, met allerlei invalkrachten, uitzendkrachten en zo, zonder band. Dan ziet de zorg, dan kan die er heel slecht uitzien. Dus dat is ook, dan haalt het wel heel veel slechts in de mens naar boven. (1:84 -86)

Met de dimensie van persoonlijke factoren worden de thema's ontoereikende houding, ontoereikende deskundigheid en ontoereikende vaardigheden bedoeld. Ontoereikende houding wil zeggen zich onttrekken aan toetsing door derden, ontoereikend karakter, afstomping door het werk en over-empathisch zijn. Ontoereikende deskundigheid wil zeggen dat men een onduidelijk beeld van de verwachtingen heeft en dat men onvoldoende is toegerust voor het werk. Ontoereikende vaardigheden wil hier met name zeggen relationeel onvermogen.

Ik denk dan ook: voor een student is dat heel pittig, omdat ze juist die bepaalde professionele ervaring missen. En dat het voor hun heel moeilijk is om na te denken over: wat zijn mijn 'verboden gebieden'? Die komen ze pas na

jaren werkervaring tegen. En daarna vallen studenten, als ze aan het werk zijn, dan vallen ze een beetje in een gat. Dan is er binnen een organisatie relatief geen of veel te weinig aandacht meer voor die reflectiekant en voor die persoonsvorming. Terwijl ik het dan juist heel erg nodig vind. En daar zit een gat en daar zouden we iets in kunnen doen. (6: 216)

Soms hebben wij ook te maken met persoonlijkheidsstoornissen. Waarbij mensen zeggen goede intenties te hebben en daar zelf ook heilig in geloven, maar het effect van hun handelen -- en dat is niet een keer maar structureel -- is niet integer, en dat zijn de moeilijkste. (6:263)

Met de dimensie werksoort wordt het thema bedoeld dat werken met mensen nu eenmaal complex is, dat wil zeggen dat situaties, kwesties en relaties in het werk gelaagd en veranderlijk zijn.

Dat heeft niet met opzet te maken, maar soms maak je dingen mee die zo confusing zijn dat je denkt: wat moet ik hier nou mee? (6:125)

Als er iemand in een crisis binnenkomt, dan laat ik de boel de boel. En dan pakken we dat op. Maar dat is eigenlijk onzin, want degene die ik laat liggen heeft net zoveel recht op zorg als de cliënt die in crisis binnenkomt. Er is altijd iemand die de prijs betaalt (...) Je wilt integer zijn, maar dat wordt je bijna onmogelijk gemaakt op zo'n manier. Want je kunt geen recht doen aan de mensen aan wie je recht zou willen doen. (5:178, 5:180)

3.2.5 Welke voorbeelden noemen de respondenten van goed omgaan met integriteitsvraagstukken door professionals in hun domein?

De voorbeelden die de respondenten noemden van goed omgaan met integriteitsvraagstukken, hadden net als de vraagstukken zelf de drie dimensies mensgerichtheid, professionaliteit en zelfhantering. Hierbij zien we ook (net als bij onderzoeksvraag 3) dat enkele thema's met meer dan een dimensie overlappen.

Met de dimensie van mensgerichtheid werden de thema's gerichtheid op de ander en goed gebruik van de eigen positie bedoeld. Gerichtheid op de ander wil zeggen werken met respect voor de ander, met aandacht en een luisterend oor voor de ander, en goed gebruik van de eigen positie wil zeggen belangen zorgvuldig af te wegen en besluiten zorgvuldig te vormen, en open durven zijn over de ander.

Nou, als er respect is in diversiteit van rollen, van achtergronden. Dat doet heel goed, dat er echt op de werkvloer, op alle lagen, maar vooral op de werkvloer, respect is voor elkaars eigenheid. (1:106)

Een collega van mij die in vergaderingen eigenlijk altijd het belang van de cliënt voor ogen houdt. En zich ook niet snel zou laten verleiden tot meelachen om een grapje of wat dan ook. Wat ik heel erg bewonder in haar. En tegelijkertijd kan ze ook duidelijke grenzen stellen en afspraken maken, ook met die cliënt. (5:209)

Met de dimensie van professionaliteit werden de thema's duidelijkheid scheppen, open staan voor toetsing, en goed gebruik van de eigen positie bedoeld. Duidelijkheid scheppen wil zeggen in gesprek gaan over en benoemen van wat fout is, duidelijk zijn over regelingen en relaties, en geregeld meedoen aan reflectie, evaluatie, intervisie en moreel be- raad. Openstaan voor toetsing wil zeggen openheid voor overleg met en correctie door derden. Goed gebruik wil zeggen benaderbaar en dienstbaar leiderschap tonen, zorgvuldige belangenafweging en besluitvorming, en open durven zijn over de relatie.

En ik denk ook als voorbeeld, de fouten, wat jij benoemde, ehm, expliciet, ook niet bang zijn voor ontslag. Dat je begrenst wat echt fout is, maar dat je er wel over kan praten. (1:161)

En dan komt die even binnen en dan zegt die: ja ik ben even aan het puzzelen van hoe verhoudt zich het belang van mijn patiënt nou tot wat ik daar moet gaan bespreken? En wat zeg ik wel en wat zeg ik niet? Ik wist daar niet direct het antwoord op, maar ik vind het heel mooi dat hij ziet dat daar een dilemma ligt. Dat hij dat bespreekbaar maakt, dat we even kunnen sparren (5:189)

En gewoon ook heel simpel alledaags, dat je regelmatig vraagt aan je medewerkers van hoe is het met je? En als ze tegen dingen aanlopen, dat je daar ook serieus in neemt. En samen zoekt naar oplossingen en bijvoorbeeld als het met een patiënt niet lukt. (1:104)

Met de dimensie van zelfhantering werd bedoeld dat de professional congruent is met zichzelf, dat wil zeggen kwetsbaar durven zijn en zichzelf durven zijn.

Dat je jezelf ook kwetsbaar durft te maken is ook sterk. Ja, ik vind het heel sterk namelijk. Maar dat je durft laten zien: ik weet niet alles, al ben ik dan wel psychiater. En misschien dat het me daarom nog wel het meeste raakt. Omdat psychiaters in onze cultuur, binnen de psychiatrie, soms ook op een voetstuk worden gezet alsof ze alles weten. En hij laat hierin voor zich zorgen. En dat vind ik echt ook heel integer. Iemand die van zijn voetstuk af komt. (5:191)

Dat er ook vanuit managementniveau of een teammanager of een teamleider, dat die ook kwetsbaar durft te zijn. En wat ik nu zie in op mijn huidige werkplek, is dat dat zoveel vruchten afwerpt. Dat zorgt voor een stukje veiligheid, waardoor mijn naasten, mijn directe collega's ook naar mijn leidinggevende durven te stappen. Zo van: jij durft kwetsbaar te zijn, dan durf ik het ook. (1:133)

3.2.6 Welke bevorderende factoren noemen de respondenten voor het omgaan met integriteitsvraagstukken door professionals in hun domein?

De respondenten noemden een aantal factoren die bevorderlijk zijn voor de professional om goed om te gaan met integriteitsvraagstukken. Aan deze factoren kunnen net als bij bevorderende factoren drie dimensies worden onderscheiden, namelijk persoon, werkomgeving en werksoort.

Met de dimensie van persoon worden de thema's gepaste houding, gevraagde vaardigheden en benodigde deskundigheid bedoeld. Gepaste houding wil zeggen aanspreekbaar zijn, gericht op rust en overzicht, proactief, kwetsbaar dur-

ven zijn en op samenwerking gericht. Benodigde vaardigheid wil zeggen issues aan de orde stellen, duidelijkheid geven, onbevooroordeeld luisteren, open zijn, en zelfreflectie. Benodigde deskundigheid wil zeggen in ieder geval basis-kennis bezitten.

Bewust zijn van je eigen blinde vlekken. Kokervisie. Ervaringen, negatief en positief. Waardoor je bepaalde besluiten neem die misschien niet eens je eigen besluiten zijn, maar al voorgevormd. Dat heb je nodig. En daarvoor moet je durven graven binnen in jezelf. En ook onder ogen durven zien dat dat niet allemaal zo mooi is als je misschien zelf wel denkt. (5:196-197)

Durf jij je collega aan te spreken op iets? We zijn natuurlijk zelf heel sterk bezig met het stukje leiderschap, maar dat houdt ook in: A, dat je zelf kan reflecteren, van: wat doe ik? Maar B, is er een cultuur in de organisatie waarin het oké is om elkaar aan te spreken? (1:46)

We hebben de laatste tijd heel veel les gehad met tuchtzaken hier op school, maar ook in de organisatie. (...) En je kan het ook kleiner maken en het naar de lessen of naar de groepsdynamiek halen. Want daar spelen ook integriteitskwesaties. Hoe ga je met elkaar om, subgroepjes en je kan het ook daarnaartoe halen en daarvan uit werken. Want dat komen ze later weer tegen. (1:214-215)

Met de dimensie van werkomgeving worden de thema's cultuur, leiding en structuur bedoeld. Cultuur wil zeggen kunnen werken in een aanspreekcultuur en veilige teamcultuur, leiding wil zeggen ondersteuning krijgen vanuit de organisatie, en structuur wil zeggen dat er duidelijke kaders zijn en een duidelijke positie voor een ondersteuner op het gebied van integriteitsvraagstukken.

In die zin helpt het altijd aan de voorkant, om op werkoverleggen af en toe alles standaard te bespreken (...) Dat het ingebed zit in structuren als moreel beraad en interview en dat je coaching kan krijgen. Maar ook simpel, je hebt dan uren en ik heb gewoon heel vaak mijn deur open. Dus mensen komen wel aan, zeg maar. Dus het zit er wel een beetje in, dat je dat soort voorwaarden schept, dat het in je organisatiestructuur zit.

Als ook dat je het daarover hebt: hoe willen we met elkaar omgaan? Dus wat zijn je teamwaarden, je teamnormen. En je hebt ook een stukje beoordeling van zelfreflectie en zelfbewustzijn. Wat doet mijn gedrag met die ander en dat je ook daarmee wat jij eigenlijk doet best wel veel macht hebt, ook kan gebruiken om een goed voorbeeld te zijn. (1:183-186)

Ik zou het echt super vinden als in het werkveld of in het onderwijs meer tijd vrij gemaakt wordt om morele dilemma's te bespreken met elkaar. En ja, noem het ethische kwesties. Dat je dus meer preventief, niet afwachting, maar preventief, de kansen benut om kwesties te bespreken. (6:220)

Met de dimensie van werksoort wordt het thema van doelstelling bedoeld. Doelstelling wil zeggen gerichtheid op het belang van de ander, in de complexiteit voor ogen houden waar het in je professionele positie om te doen is.

Ja, ik had vier dingen opgeschreven die bij mij naar boven komen als ik denk aan iemand die integer is. Dat is oog hebben voor de ander, kunnen kijken ook door de ogen van een ander, gericht zijn op een ander en die werkt vanuit een verbinding. (5:207)

3.2.7 Welke voorwaarden noemen de respondenten gevraagd naar het competent functioneren van een professional als 'aandachtsfunctionaris integriteit' in hun domein?

De respondenten waren niet unaniem over de wenselijkheid van een collega of een teamlid in de rol van ondersteuner of ambassadeur van professionele integriteit. Volgens sommigen kan niet in alle domeinen aan de voorwaarden worden voldaan om zo'n 'aandachtsvelder integriteit' te laten functioneren. Sommige professionals in mensgerichte beroepen werken nauwelijks in teams en anderen werken weer in een instelling met een schaal dat integriteitsbeleid beter bij een leidinggevende functie past. In andere gevallen kan een instelling of een opleiding echter goed invulling geven aan de teamrol als 'aandachtsvelder integriteit'. Daarvan geven de respondenten typering waarvoor we twee dimensies kunnen onderscheiden, competenties en context.

Met de dimensie van competentie worden de thema's kennis, houding en vaardigheden bedoeld. Kennis wil zeggen dat de professional op de hoogte is van relevante concepten en modellen van professionele integriteit en omgaan met integriteitsvraagstukken, van organisatorische dynamiek, van de praktijk, van regels en procedures, en van relationele dynamiek. Houding wil zeggen aanspreekbaar zijn en benaderbaar zijn, moedig zijn en onbevooroordeeld zijn, en transparant en zelfstandig zijn. Vaardigheid wil zeggen in staat zijn integriteitsvraagstukken en werksituaties te analyseren, te kunnen luisteren en communiceren, te kunnen signaleren en reflecteren, en strategisch te kunnen handelen en voorbeeldgedrag te kunnen vertonen.

Maar ja, eigenlijk is mijn wens: goed voorbeeld doet goed volgen. Ik kan een voortrekker zijn, ik kan zelf de rol pakken van dat iemand zich veilig voelt en weet. En ik kan zelf een lans breken voor een patiënt met ingewikkeld gedrag om even te zeggen: maar joh, waar zou het vandaan komen? (1:125)

Ik kan me voorstellen dat als je in een team zo'n aandachtsveld hebt, dat je dan ook kunt signaleren en met collega's in gesprek kunt gaan. Om informatie op te halen en dat weer door te vertalen naar dit is wat hier speelt. Kan me wel voorstellen dat je dan een kader hebt. (5:239)

Het vereist een leerproces en het vereist ook moed om integer te zijn. (6:154)

Met de dimensie van de context worden de thema's positie en persoon bedoeld. Positie wil zeggen dat de rol van aandachtsvelder moet aansluiten bij de context van het werk, dat de rol van aandachtsvelder duidelijk moet zijn voor de professional en voor de omgeving, en dat de rol past in de organisatiecultuur en -structuur. Persoon wil zeggen dat de professional enige vorming en ervaring heeft gehad.

Maar ja, je moet ook van buitenaf gepositioneerd worden. Krijgt die [aandachtsvelder] ook het mandaat om aan te geven van: ja hier ben je voor? (5:256)

Dat zou dus betekenen dat er ook begrenzing aan moet zitten aan, zo van: daar is de aandachtsvelder wel voor en daarvoor niet. Nou, ik kan me best wel voorstellen dat

iemand die dat aandachtsveld heeft het thema, ook als er onveiligheid is binnen het team, sneller op een agenda zou zetten. Maar ik vind niet dat de hiërarchische verantwoordelijkheid moet liggen bij iemand in het team. Dat vind ik iets anders. Terwijl het soms met een aandachtsvelder wel zo is. Je hebt een bepaalde verantwoordelijkheid om die kennis op orde te houden, om die kennis te delen. Om informatie uit je team op te halen, dat soort dingen. (5:258, 5: 259, 5:260)

Hoofdstuk 4 Conclusie

4.1 Opbrengst

We stelden aan het begin van dit onderzoek als probleem dat empirische gegevens ontbreken over ondersteuning van professionals in zorg, welzijn, educatie en kerkelijk werk om professionele integriteit te ontwikkelen en om te gaan met integriteitsvraagstukken in hun professionele positie. We stelden als doel van dit onderzoek in het werkveld gegevens te verzamelen voor het ontwikkelen van praktische handvatten of instrumenten om (aankomende) professionals in mensgerichte beroepen te helpen omgaan met integriteitsvraagstukken. Daartoe stelden we als vraag wat professionals in mensgerichte beroepen zeggen dat hen kan helpen om integriteitsvraagstukken in hun beroepsdomein te herkennen en te hantieren.

Uit de resultaten trekken we enkele conclusies. Wat de omschrijving van 'integriteit' in de mensgerichte beroepen betreft, de interviews leiden tot een definitie met drie dimensies:

Integere beroepsuitoefening in de mensgerichte domeinen waarvoor Viaa opleidt houdt in dat de beroepskracht zichzelf op professionele wijze inzet voor het belang van de ander.

De drie dimensies in deze definitie zijn volgens de respondenten immers: zelfhantering, professionaliteit en mensgerichtheid. Wat die dimensies inhouden blijkt uit de thema's in de verschillende onderzoeksresultaten. Het zijn aspecten van de mensgerichte beroepen die de relatie van de professional met de belanghebbende zodanig beschadigen dat dit verstrekkende gevolgen heeft voor het vertrouwen in professional, diens professionele positie in het algemeen en professie als geheel. Integriteit is een hooggekwalificeerde vorm van betrouwbaarheid.

Verschillende thema's geven een nadere invulling van deze dimensies. Er zijn wat die invulling betreft al naar

gelang de werkomgeving en de werksoort verschillen en overeenkomsten tussen zorgverlening, educatie, kerkelijk werk en sociaal werk. De overeenkomsten zijn met name het dynamische en relationele karakter van de mensgerichte werksoort, en de ervaren starheid van organisaties en instanties. De verschillen zijn vooral gelegen in de mate waarin openheid en reflectie mogelijk is, het werk is geprotocolleerd en in teamverband georganiseerd, en er vertrouwenspersonen zijn aangesteld.

Wanneer zich in deze beroepsdomeinen integriteitsvraagstukken voordoen, zeggen de respondenten, zullen deze drie dimensies ook herkenbaar zijn in de gedragingen van de beroepsbeoefenaar die onvoldoende integer genoemd worden. Sterker nog, meestal zal in de factoren die samengaan in integriteitsvraagstukken een combinatie van deze dimensies herkenbaar zijn. De beroepsbeoefenaar toont dan tegelijk onvoldoende zelfhantering, onvoldoende professionaliteit en onvoldoende mensgerichtheid. Concrete thema's in de dimensies van integriteitsvraagstukken zijn:

- Incongruentie tussen doen, zijn en zeggen
- Onduidelijke grenshantering tussen personen en posities
- Zich onttrekken aan toetsing
- Misbruik van middelen en informatie
- Onder druk niet het juiste belang dienen

De drie dimensies zijn volgens de interviews ook herkenbaar in de gedragingen van de beroepsbeoefenaar die juist wel integer genoemd worden. Sterker nog, meestal zal in de factoren die maken dat met goed omgaat met integriteitsvraagstukken een combinatie van deze dimensies herkenbaar zijn. Concrete thema's binnen de dimensies van professionele integriteit zijn volgens de interviews vrijwel het spiegelbeeld van de dimensies van de integriteitsvraagstukken:

- Congruentie van gedragingen met jezelf
- Het duidelijk zijn over jezelf en over de professionele relatie
- Open staan voor toetsing
- Zorgvuldig gebruik maken van de eigen positie
- Gericht zijn op het belang van de ander

De onderzoeksvragen die gericht waren op de belemmerende en bevorderende factoren van professionele integriteit en integriteitsvraagstukken laten eveneens drie dimensies zien. Deze zijn algemener dan de dimensies van het functioneren van de professional omdat ze betrekking hebben op het functioneren in zijn context. Deze context van beïnvloedende factoren kunnen we ook aanduiden als randvoorwaarden of institutionele inbedding.

Ze betreffen eisen die gesteld worden aan de persoon in de positie van professional, de organisatie en professie als werkomgeving van de professional, en de mensgerichte werksoort van de professional. Belemmerende factoren kunnen concreet gelegen zijn in:

- Beleid van de werkomgeving
- Cultuur van de werkomgeving
- Houding van de persoon
- Deskundigheid van de persoon
- Vaardigheid van de persoon
- Complexiteit van de werksoort

Het valt op dat ook de belemmerende en bevorderende factoren vrijwel elkaars spiegelbeeld vormen. Bevorderende factoren kunnen concreet gelegen zijn in:

- Beleid van de werkomgeving
- Cultuur van de werkomgeving
- Houding van de persoon
- Deskundigheid van de persoon

- Vaardigheid van de persoon
- Doelstelling van de werksoort

De genoemde context van randvoorwaarden omvat de beroepspraktijk en het beheer ervan is doorgaans de verantwoordelijkheid van leidinggevenden in de instelling. De uitkomsten van bovenstaande twee onderzoeksvragen vormen dan ook handvatten voor beleid en management in de mensgerichte beroepen.

Tot slot is met behulp van de laatste onderzoeksvraag basismateriaal verzameld voor een competentieprofiel voor een hbo-rol als 'aandachtvelder integriteit' die in het kader van integriteitsbeleid kan worden ingevoerd (zie volgende paragraaf). De betreffende kennis, houding en vaardigheden kunnen overigens ook als handreiking gelden voor overige professionals en als leerdoelen voor een onderwijsaanbod. Gegeven de benodigde randvoorwaarden is het echter in eerste instantie een implementatievraagstuk.

4.2 Uitwerking

4.2.1 Praktijk

Door dit onderzoek is concreet geworden dat de verschillende factoren die een rol spelen bij integriteitsvraagstukken aan professionals handvatten bieden in de vorm van een multidimensionaal en deels multidisciplinair 'kritische radar' voor integriteitsvraagstukken en een

'reflectieve tool' voor professionele integriteit. In Tabellen 3 en 4 wordt daarvoor een concept gegeven door de labels die in de analyse gevonden zijn als ontwikkelingsgerichte vragen te formuleren.

Mensgerichtheid	In hoeverre voeren we verantwoord werk uit onder werkdruk en strakke regelgeving?
	In hoeverre maken we keuzes op grond van ons eigen referentiekader i.p.v. in het belang van de ander?
Professionaliteit	In hoeverre praten we <i>over</i> anderen i.p.v. <i>met</i> anderen?
	In hoeverre gebruiken we de middelen en mogelijkheden van onze positie in situaties van botsende belangen?
	Hoe gebruiken we ons toevertrouwde informatie?
	Hoe wegen we onder externe druk de belangen van twee of meer belanghebbenden?
	Hoe hanteren we de dunne scheidslijn tussen wel of niet accepteren van grensoverschrijdend gedrag?
	Hoe gaan we om met onduidelijke (toepassing van) regelingen, relaties en posities?
	In hoeverre hebben we een onbewuste houding en gebrek aan reflectie?
Zelfhantering	In hoeverre blijven we onszelf binnen het werken in een organisatie?
	In hoeverre doen we niet wat we zeggen en zeggen we niet wat we doen?
	Hoe hanteren we de dunne scheidslijn tussen persoonlijke en professionele betrokkenheid?

Tabel 3. Concept kritische radar integriteitsvraagstukken (op basis van onderzoeksvraag 3)

Mensgerichtheid	Hoe hebben wij aandacht voor en luisteren wij naar de ander?
	Hoe hebben wij en tonen wij respect voor de ander?
	Hoe is onze belangenafweging en besluitvorming zorgvuldig?
	Hoe durven wij open te zijn over de ander?
Professionaliteit	Hoe gaan we in gesprek over en benoemen we wat fout is?
	In hoeverre zijn we duidelijk over regelingen en werkrelaties?
	In hoeverre doen we regulier aan reflectie, evaluatie, intervisie, moreel beraad?
	In hoeverre zijn we in onze positie benaderbaar en dienstbaar?
	In hoeverre staan wij open voor correctie en overleg?
Zelfhantering	In hoeverre durven we kwetsbaar te zijn?
	In hoeverre durven we onszelf te zijn?

Tabel 4. Concept reflectietool integriteit (op basis van onderzoeksvraag 5)

4.2.2 **Beleid**

De gegevens over belemmerende en bevorderende factoren kunnen met name in integraal integriteitsbeleid gebruikt worden. Uit de opbrengst kunnen handvatten worden gedestilleerd in de vorm van een multidimensionaal en deels multidisciplinair 'concept kritische radar rand-

voorwaarden' en een 'concept handreiking randvoorwaarden' voor integriteitsbeleid. In onderstaande Tabellen 5 en 6 zijn deze zichtbaar, waarbij de labels die in de analyse gevonden zijn, als evaluatieve vragen zijn geformuleerd.

Werkomgeving	Beleid	In hoeverre ervaren professionals gebrek aan beleid?
		In hoeverre ervaren professionals onduidelijke kaders?
		In hoeverre ervaren professionals een disbalans tussen werklast en werkkracht?
	Cultuur	In hoeverre ervaren professionals onveiligheid in hun team?
		In hoeverre ervaren professionals stroperige communicatie?
		In hoeverre ervaren professionals een machtscultuur?
		In hoeverre ervaren professionals een toedekkende gesprekscultuur?

		In hoeverre ervaren professionals een zakelijkheidscultuur?
Persoon	Houding	In hoeverre tonen professionals overmatige empathie?
		In hoeverre onttrekken professionals zich aan toetsing door derden?
		In hoeverre tonen professionals afstomping?
		In hoeverre tonen professionals ontoereikend karakter?
	Deskundigheid	In hoeverre tonen professionals zich onvoldoende toegerust?
		In hoeverre tonen professionals onduidelijke verwachtingen?
	Vaardigheid	In hoeverre tonen professionals relationeel onvermogen?
Werksoort	Complexiteit	In hoeverre ervaren professionals ingewikkelde situaties, kwesties en relaties?

Tabel 5. Concept kritische radar randvoorwaarden (op basis van onderzoeksvraag 4)

Werkomgeving	Beleid	Wat is nodig voor ondersteuning door de organisatie?
		Wat is nodig voor duidelijke kaders?
		Wat is nodig voor een duidelijke positie van de aandachtsvelder?
	Cultuur	Wat is nodig voor een veilige teamcultuur?
		Wat is nodig voor een aanspreekcultuur?
Persoon	Houding	Wat is nodig voor een aanspreekbare opstelling?
		Wat is nodig voor gerichtheid op overzicht en rust?
		Wat is nodig voor een proactieve opstelling?
		Wat is nodig om zich kwetsbaar te durven opstellen?
		Wat is nodig voor gerichtheid op samenwerking?
	Vaardigheid	Wat is nodig om issues aan de orde te kunnen stellen?
		Wat is nodig om duidelijk te kunnen zijn?
		Wat is nodig voor om zonder (voor)oordeel te kunnen luisteren?

		Wat is nodig om zich open kunnen opstellen?
		Wat is nodig voor zelfreflectie en zelfbeheersing?
	Deskundigheid	Welke basiskennis is nodig?
Werksoort	Doelstelling	Wat is nodig voor gerichtheid op de ander?

Tabel 6. Concept handreiking randvoorwaarden (op basis van onderzoeksvraag 6)

Afhankelijk van de context waarin men werkt (met name hiërarchie en schaal van de organisatievorm) menen de respondenten dat een ‘aandachtsvelder integriteit’ in het eigen team een bijdrage kan leveren aan het vermijden van belemmerende factoren en stimuleren van bevorderende factoren. Gevraagd naar de voorwaarden die nodig zijn voor zo’n rol werden competenties genoemd en randvoorwaarden. De vereiste van competenties maken

dat de rol van aandachtsvelder in ieder geval ten dele aangeleerd kan worden en de vereiste van randvoorwaarden maakt dat implementatie en borging van de rol aandacht vraagt. Dit competentieprofiel kan dienen om professionals te werven, toe te rusten en te toetsen in de rol van aandachtsvelder. Door de labels uit de analyse te gebruiken als steekwoorden leiden de interviews tot het onderstaande concept in Tabel 7.

Competentie	Houding (de aandachtsvelder is)	Aanspreekbaar
		Benaderbaar
		Moedig
		Onbevooroordeeld
		Transparant
		Zelfstandig
	Kennis (de aandachtsvelder kent)	Concepten en modellen
		Organisatorische dynamiek
		De praktijk
		Regelingen en procedures
		Relationele dynamiek
	Vaardigheden (de aandachtsvelder kan)	Analyseren
		Communiceren

		Luisteren
		Reflecteren
		Signaleren
		Strategisch handelen
		Voorbeeldgedrag tonen
Context	Randvoorwaarden persoon en positie (de aandachtsvelder heeft)	Aansluiting op omgeving
		Duidelijke rol
		Steunende werkomgeving
		Inbedding in regelgeving
		Vorming en ervaring

Tabel 7. Concept competenties 'aandachtsfunctionaris professionele integriteit' (op basis van onderzoeksvraag 7)

Met behulp van het onderzoeksmateriaal en verder onderzoek kan verder uitgewerkt worden om welke kennis, houding en vaardigheden het meer in het bijzonder gaat. Belangrijk is echter te beseffen dat het

functioneren van een aandachtsvelder niet alleen een kwestie is van scholing maar ook van invoering (Cusveller et al. 2020).

5.1 Inhoudelijke discussie

Omdat er maar weinig empirische onderzoeksgegevens bekend zijn over integriteitsvraagstukken in de mensgerichte beroepen, kunnen we in deze discussie de uitkomsten van onze interviews alleen leggen naast die van het CEG (Gezondheidsraad 2016). De drie thema's die zij in verband met beroepsuitoefening op de werkvloer van de gezondheidszorg noemen zijn zonder meer vergelijkbaar met dimensies en thema's die onze respondenten naar voren brachten. De gedraging om fouten niet bespreekbaar te maken vanwege de dreiging van sancties heeft veel gemeen met de thema's van hiërarchie en onttrekken aan toetsing. Ook het gedrag om alleen of vooral te doen wat vergoed wordt of op een andere manier gewaardeerd, komt veel overeen met dienen van het verkeerde belang en dergelijke. Het derde thema van het CEG, elkaar niet aanspreken door groepsdruk, lijkt ook veel op thema's die we in onze interviews zagen, zoals het dienen van het verkeerde belang en hanteren van grenzen. De conclusie van het CEG dat ruimte nodig is voor reflectie en constructief gesprek omdat enkel formele maatregelen niet altijd helpen en soms zelfs averechts werken, kunnen we op basis van de interviews onderschrijven.

Wat we op basis van deze vergelijking niet kunnen zeggen is welke van de thema's van het CEG ook overeenkomst vertoont met vraagstukken in de andere domeinen. We hebben in onze interviews gezien dat er overeenkomsten zijn maar ook verschillen tussen de domeinen, onder meer afhankelijk van werkomgeving en werksoort. Dat betekent dat er nader onderzoek nodig is naar integriteitsvraagstukken in die verschillende domeinen. Het laat zich denken dat bijvoorbeeld vertrouwenspersonen, klachtenfunctionarissen en integriteitsadviseurs (al dan niet op afdelingen en in commissies) beschikken over domeinspecifieke documentatie die met het oog op empirische gegevens kunnen worden ontsloten in vervolgonderzoek.

Het signalement van het CEG doet geen uitspraak over de ontwikkeling van integriteit en goed omgaan met integriteitsvraagstukken, althans buiten het ontwikkelen van instellingsbeleid. Zij onderscheiden regelgestuurd beleid waarin gedragscodes en meldingsprocedures naast monitoren en sancties centraal staan (Gezondheidsraad 2016, p. 36-38) van een waardengestuurd beleid waarin de kernwaarden van de organisaties, open gesprek en voorbeeldgedrag centraal staan (Gezondheidsraad 2016, p. 38-40). Hoewel in onze studie het belang van duidelijkheid, aansturing en kaders zeker genoemd werd, lijkt de tweede benadering van integriteitsbeleid beter te passen bij de bevorderende factoren die uit onze studie naar voren kwamen.

Kort gezegd is voor het vermijden en bestrijden van integriteitsvraagstukken meer nodig dan een 'schriftelijke cursus'. De uitkomsten van onze interviews wijzen op de noodzaak van een integrale benadering, in de praktijk en in de opleiding, waarbij persoonlijke vorming en professionele vorming niet kunnen ontbreken.

5.2 Methodologische discussie

Nu we aan het einde staan van het veldonderzoek is het goed ons af te vragen hoe deze wijze van onderzoek heeft gewerkt.

5.2.1 Kracht

Een sterke kant van dit onderzoek is, dat er gebruik werd gemaakt van respondenten die veel te zeggen hebben vanuit hun expertise. De werving en selectie heeft een groep deelnemers opgeleverd die het onderwerp niet alleen herkenden en expliciet konden bespreken, maar ook dermate geïnteresseerd waren dat zij tijd vrijmaakten om aan de interviews deel te nemen en te reageren op de uitkomsten.

De keus om de respondenten in een focusgroep te interviewen gaf in vergelijking met schriftelijke interviews de mogelijkheid verdiepende vragen te stellen en in vergelijking met individuele interviews de gelegenheid voor discussie van inbreng ter plaatse om tot verheldering en verbreding van inzichten te komen (Baarda, 2019, p. 74; Nieswiadomy, ter Maten & Hoogerduijn, 2013, p. 46; Krueger & Casey, 2000, p. 21-25). Dit effect trad in alle drie de focusgroepinterviews op.

Tevens is een sterke kant dat de onderzoekers door een continu iteratief proces vanaf het ontwerp tot en met de analyse vinger aan de pols hebben gehouden van de kwaliteit van het onderzoeksproces. Aan de hand van de CO-REQ kon dit ook worden verantwoord.

5.2.2 Beperkingen

De opzet om in de focusgroep met experts tot verkenning (van 'trends' en 'typen') te komen en in de focusgroep met professionals tot verdieping (van belemmerende en bevorderende factoren), heeft niet gewerkt. Zoals gezegd trad in alle focusgroepen zowel verkenning als verdieping op. Tevens is de opzet mislukt om in twee focusgroepen tot een mix van domeinen te komen, aangezien in beide focusgroepen het domein zorg ver ondervertegenwoordigd was. Deze opzet is voor het derde focusgroepinterview losgelaten aangezien het effect niet optrad met experts tot verkenning te komen en met professionals tot verdieping. Deze wijziging lijkt geen verandering te hebben gegeven in de uitkomsten van de opeenvolgende interviews en kan een volgende keer achterwege blijven. Wat wel gezegd kan worden is dat de senior-professionals en experts een zekere helicopterview hadden maar dat hiermee niet de ervaring van de junior en mediator-professional op de werkvloer is bevestigd.

Door gebruik te maken van 'purposive sampling', 'convenience sampling' en 'snowballing' kan het zijn, dat we relevantere experts op dit gebied niet hebben betrokken bij het onderzoek. Dat geldt ook voor de focus op het netwerk van de hogeschool in de regio als zoekgebied. Een wijder bereik had meer en verder-reikend inzicht kunnen opleveren, nu is de kennis wellicht meer lokaal en tijdelijk

van aard dan anders het geval was. Dit kan nader onderzocht worden. Ook kan de non-respons bij het werven voor de interviews en voor de member check gevolgen hebben voor de uiteindelijke resultaten. Welke gevolgen dit precies heeft voor ons onderzoek valt moeilijk te zeggen.

Een zekere bias kan hebben opgetreden door de sociale processen die mogelijk hebben gespeeld, doordat sommige deelnemers elkaar al kenden en anderen juist niet (Baarda, 2019, p. 74). Deze bias is zoveel mogelijk beperkt, door vooraf respondenten hun mening over de vragen te laten opschrijven op flappen en ieder aan de beurt te laten komen tijdens het groepsinterview (Krueger & Casey, 2000, p. 97-119). Het is niet zichtbaar geworden hoe eventueel gedeelde geschiedenissen de besprekingen hebben beïnvloed, maar wellicht hebben enkele respondenten zich daarom niet over bepaalde aspecten van het onderwerp uitgelaten.

Uiteraard kunnen door het kwalitatieve analyseproces van de open codering beperkingen in de uitkomsten gesloten zijn, met name door de interesse van de onderzoekers op het uiteindelijke belang van het onderzoek voor het onderwijs. Door de keus voor deze analysemethode kunnen we evenmin iets zeggen over verzadiging of gewicht van data. Het behoort tot de aard van kwalitatief onderzoek dat we niet hebben gelet op aantallen, maar dat elke uitspraak ook al is die maar eenmaal gedaan net zo zwaar kan wegen als een uitspraak die meerdere keren voorkwam.

5.3 Aanbevelingen

5.3.1 Praktijkontwikkeling

Met de gegevens uit dit onderzoek kunnen we professionals in de praktijk van mensgerichte beroepen de aanbeveling doen voor het analyseren van integriteitsvraagstukken in hun beroepspraktijk het concept 'kritische radar' uit te proberen (Tabel 3). Daarnaast bevelen we hen

aan voor het oriënteren op het goed om te gaan met integriteit en integriteitsvraagstukken om het concept 'reflectieve tool' uit te proberen (Tabel 4). Beide aanbevelingen kunnen in individueel verband als in gezamenlijk overleg opgevolgd worden.

Met de gegevens uit ons onderzoek doen we leidinggevers drie aanbevelingen voor het omgaan met professionele integriteit in hun instelling. Als eerste, maak gebruik van het concept 'kritische radar randvoorwaarden' (Tabel 5) en probeer uit welke analyse van belemmerende factoren voor professionele integriteit deze oplevert. Als tweede, maak gebruik van de concept 'handreiking randvoorwaarden' (Tabel 6) om te kunnen oriënteren op bevorderende factoren voor het omgaan met integriteit en implementeren en borgen van beleid. Als derde, gebruik het concept 'competentieprofiel aandachtsvelder' (Tabel 7) voor het ontwikkelen van de teamrol 'aandachtsvelder integriteit', en het werven en bekwaam van een teamlid voor deze rol.

Voor de aanbevelingen aan professionals en leidinggevers in de praktijk geldt tot slot een aanvullende aanbeveling, namelijk om deze initiatieven tot praktijkontwikkeling te nemen in samenwerking met een opleiding die op het punt van professionele integriteit in de mensgerichte beroepen aan onderwijsontwikkeling doet en onderzoekers die op dit punt aan kennisontwikkeling doen.

5.3.2 *Onderwijsontwikkeling*

Een aanbeveling aan opleidingen die bij het voorgaande aansluit, is om in het kader van de algemene vorming in initiële beroepsopleidingen professionele integriteit te thematiseren. Toerusting van de aankomende professional in de mensgerichte beroepen vraagt op het punt van omgaan met integriteit en integriteitsvraagstukken een onderwijsaanbod in de vorming van beroepshouding, professionele en persoonlijke ontwikkeling, en expliciet ethiekonderwijs. Het is aan te bevelen om voorbeelden en voorbeeldfiguren uit de praktijk bij dit onderwijs te

betrekken. De gegevens van dit onderzoek kunnen dienen als onderwijsinhoud.

Een tweede aanbeveling aan opleidingen is naast het onderwijsaanbod over integriteit in initiële opleidingen aanvullend en verdiepend onderwijsaanbod te ontwikkelen, waar aankomende beroepsbeoefenaars al dan niet op grond van eigen behoefte en belangstelling voor kunnen kiezen. In het bijzonder kunnen aankomende professionals in grotere onderwijsseenheden, zoals een minor, bekwaamd worden om in hun werksetting te fungeren als 'aandachtsvelder integriteit'. Het concept competentieprofiel (Tabel 7) kan in dat onderwijs fungeren als kader van eindtermen, en de gegevens uit dit onderzoek als onderwijsinhoud. Academieoverstijgend aanbieden van zo'n minor heeft als bijkomend voordeel dat aankomende professionals ook interprofessioneel kunnen leren werken.

5.3.3 *Kennisontwikkeling*

Op grond van de bevindingen van deze studie bevelen wij verdere literatuurstudie aan en met name bronnenonderzoek naar documentatie van eerdergenoemde experts op het gebied van integriteitsvraagstukken in mensgerichte beroepen. Delen van deze deskresearch kan ook heel goed onderdeel zijn van een onderwijsactiviteiten in een minor als voornoemd.

Op grond van de bevindingen van deze kwalitatieve studie zijn concepten van instrumenten ontwikkeld zoals de 'kritische radar', 'reflectieve tool', 'kritische radar randvoorwaarden' en 'handreiking beleid'. Voor verdere valorisatie bevelen we verder onderzoek aan naar de validiteit van deze instrumenten. Hierbij is te denken aan vormen van actie-onderzoek bij geselecteerde werkveldpartners en het ondervragen van grotere groepen van professionals over hun ervaringen met integriteitsvraagstukken. Ook voor deze vorm van kennisontwikkeling is samenwerking tussen onderzoekers, opleiding en werkveld essentieel.

We besluiten met enkele algemene bevindingen naar aanleiding van ons werkveldonderzoek. De ethische en juridische literatuur over integriteit wekt weleens de indruk dat het omgaan met integriteitsvraagstukken vooral vraagt om formele kaders in organisatie, wetgeving en beleid (Musschenga, 2004). Ook wordt wel gewezen op het belang van een geïntegreerde emotionele en motivationele huishouding van de persoon (Van Es, 2020). Intussen kunnen we uit onze interviews afleiden dat professionele integriteit een door en door normatief-ethisch onderwerp is. Dat betekent dat er in beroepspraktijken ook reflectie op de normativiteit van professionaliteit nodig is, willen we goed kunnen omgaan met integriteitsvraagstukken. Termen uit de interviews als ‘gepast’, ‘onvoldoende’, ‘ontoereikend’, ‘onjuist’, ‘oneigenlijk’ en niet in de laatste plaats ‘professioneel’, geven dit aan.

Tegelijk zien we dat formele kaders en de persoonlijke eigenschappen van het individu nooit afwezig of irrelevant zijn. Integriteit is een gelaagd verschijnsel en het omgaan met integriteitsvraagstukken vraagt om een multidimensionale benadering: zowel ethisch als juridisch als sociaal als emotioneel als organisatorisch (Cusveller, 2021). Ten dele zijn de eisen van integriteit en het omgaan met integriteitsvraagstukken domeinoverstijgend en interprofessioneel. Hoewel sommige aspecten van integriteitsvraagstukken domeinspecifiek zijn, lijkt het er op dat toerusting en begeleiding van (aankomende) professionals en

(aankomende) aandachtsvelders domeinoverstijgend aangeboden moeten worden, is het niet vanwege de overeenkomsten tussen die domeinen dan is het wel vanwege het leren omgaan met mogelijke wrijving tussen de belangen van de domeinen.

Tot slot, integriteit is een kenmerk van de professional en professioneel handelen dat tot de kern van het vak behoort. Niet alleen omdat de kern van het vak is, dat de professional het belang van de ander dient door zichzelf in een professionele positie in te zetten, en dat moet inderdaad integer gebeuren. Maar integriteit behoort ook tot de kern van het vak omdat integriteitsvraagstukken het vertrouwen in de professionele positie op zich ondermijnen, en daarmee het vertrouwen in andere professionals, en daarmee het vertrouwen in de professie als geheel. Niet voor niets sluiten beroepscodes en gedragscodes in de mensgerichte beroepen vaak af met een artikel over het bewaken van de geloofwaardigheid en goede naam van de beroepsgroep als geheel. Dat belang maakt professionele integriteit tot een centraal, zwaarwegend en verstrekkend ethisch aandachtspunt in de mensgerichte beroepen. Voor deze hooggekwalificeerde vorm van betrouwbaarheid wordt dan ook wel een woord gebruikt als onkreukbaarheid. Dat is een eigenschap van de professional en diens werk waarop belanghebbenden in zorg, welzijn, onderwijs en kerkelijk werk moeten kunnen rekenen.

Literatuur

Algemeen Dagblad (2018). Liefst 85 ziekenhuismedewerkers bestraft voor neuzen in dossier Barbie. *Algemeen Dagblad* 26 april 2018.

Baarda, B. (2019). *Dit is onderzoek! Handleiding voor kwantitatief en kwalitatief onderzoek*. Groningen/Utrecht: Noordhoff Uitgevers.

Baarda, B., Bakker, E., Fischer, T., Julsing, M., De Goede, M., Peters, V. & Van der Velden, T. (2013). *Basisboek Kwalitatief onderzoek. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.

Cusveller, B., Damsma-Bakker, A., Streefkerk, T., van Leeuwen, R. (2020). Implementing “Link Nurses” as Spiritual Care Support in a General Hospital. *Religions*, 11 (6), 308; <https://doi.org/10.3390/rel11060308>

Cusveller, B. (2021). *Naar behoren. Filosofische ethiek in de neocalvinistische traditie*. Amsterdam: Buijten & Schipperheijn (te verschijnen).

De Gelderlander (2020). Gerechtshof spreekt wijkouderling hervormde kerk uit West Betuwe vrij van misbruik jonge vrouw. *De Gelderlander* 29 mei 2020.

De Volkskrant (2011). Bijna kwart van alle studenten Inholland kreeg onterecht diploma. *De Volkskrant* 27 april 2011.

Doorewaard, H., Kil, A. & Van de Ven, A. (2019). *Praktijkgericht kwalitatief onderzoek. Een praktische handleiding*. Amsterdam: Boom uitgevers.

Es, R. van (2015). *Professionele ethiek. Morele besluitvorming in organisaties en professies*. Amsterdam: Boom.

Es, R. van (2020). *Emotionele integriteit. De onderstroom van professionele ethiek*. Amsterdam: Boom.

Gezondheidsraad/Raad voor Volksgezondheid en Samenleving (2016). *Integriteit in zorgorganisaties: perspectieven van bestuurders. Signalering Ethiek en Gezondheid 2016/1*. Den Haag: Centrum voor Ethiek en Gezondheid.

Karssing, E. (2006). *Integriteit in de beroepspraktijk*. Rotterdam: Erasmus Universiteit.

Krueger, R. & Casey, M. (2000). *Focus groups. A practical guide for applied research*. Thousand Oaks/London/New Dehli: Sage Publications, Inc.

Musschenga, B. (2004). *Integriteit. Over de eenheid en heilheid van de persoon*. Utrecht: Lemma.

Nieswiadomy, R., Maten ter, A. & Hoogerduijn, J. (2013). *Verpleegkundige onderzoeksmethoden*. Amsterdam: Pearson Benelux.

Omroep Gelderland (2019). Plunderen rekening voor bijna 250.000 euro: maatschappelijk werker hoort straf. *Omroep Gelderland* 1 november 2019. <https://www.omroepgelderland.nl/nieuws/2427883/Plunderen-rekening-voor-bijna-250-000-euro-maatschappelijk-werker-hoort-straf> (geraadpleegd 28 september 2020).

Pritchard, M.S. (2006). *Professional Integrity. Thinking Ethically*. Lawrence: University Press of Kansas.

Tong, A., Sainsbury, P., Craig, J. (2007). Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): a 32-item checklist for interviews and focus groups. *International Journal for Quality in Health Care*. Volume 19, Issue 6, p. 349–357. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzm04>.

Trouw (2011). Ook diploma fraude Hogeschool van Amsterdam. *Trouw* 17 december 2011.

Bijlage 1 Schema kwalitatieve analyse

1. Welke omschrijvingen geven de respondenten van integriteit in hun domein?

Gegroepeerde codes	Labels	Thema's	Dimensies
Als de ander het niet vindt, is dat de waarheid; hangt samen met toekenningbegrippen; open zijn; eerlijkheid; moet toetsbaar zijn	Gedrag voor anderen herkenbaar als integer	Zichtbaarheid	Mensgerichtheid
Erkenning geven; luisteren is noodzakelijk voor cliënt, respect	Gedrag past bij de behoefte van de ander gehoord te worden	Aandachtig	Mensgerichtheid
ieder recht doen; recht doen aan de mensen aan wie je recht wilt doen	Gedrag past bij het belang van de ander	Dienstbaarheid	Mensgerichtheid
Integriteit ontwikkelt zich in de tijd; oorzaak en gevolg integer handelen ligt uit elkaar systemisch aspect; verwevenheid van zwijgen	Gedrag past bij veranderingen van de casus	Dynamisch	Professionaliteit
Integriteit hangt af van kennis en rol; beloven zo goed mogelijk met vertrouwelijke info om te gaan; zuiver omgaan met systeem	Gedrag past bij je professionele positie	Deskundigheid	Professionaliteit
Overeenstemming in weten en geweten; eigenaarschap, mentaliseren, interne dialoog; kwetsbaarheid laten zien; verdragen dat je soms niet integer bent	Gedrag past bij je zelfkennis	Congruentie	Zelfhantering
Niet congruent zijn; niet uit een stuk zijn; verschil tussen wie je bent en wat je doet; verschil woord en daad; binnen en buiten werk dezelfde zijn; jezelf niet verloochenen; wat ik over iemand zeg ook tegen iemand kunnen zeggen; zeggen en doen is niet in overeenstemming	Gedrag past bij wat je zegt en wie je bent	Betrouwbaarheid	Zelfhantering

2. Welke omstandigheden noemen de respondenten gevraagd naar de context van integriteitsvraagstukken in hun domein?

Gegroepeerde codes	Labels	Thema's	Dimensies
Als vertrouwenspersoon; contact vertrouwenspersoon te laat; vanuit vertrouwenscommissie	Verschillen in aanwezigheid vertrouwenspersoon	Organisatiestructuur	Werkomgeving
Hiërarchische relatie mag niet gelden voor aanspreekbaarheid; leiderschap; geld en cijfers zijn ingewikkelde situaties; handelen is rol afhankelijk; iemand die objectief handelt; iemand die op de administratie werkt; de machtigen proberen mij te diskwalificeren; integriteit kan bij accreditatie verstrekking gevolgen hebben; klacht van de beroepsvereniging; leidinggevende; rol, verantwoordelijkheid, positie; vanuit welke kaders werk ik; voor wat kleinere organisaties beter; wanneer je vanuit een bepaalde rol betrokken bent, wordt je onderdeel van systeem; collega's; ik; praten over anderen-veiligheid?; ontslag; rigide; team; werkgever	Overeenkomsten in starre institutionele kaders	Organisatiestructuur	Werkomgeving
Verschil in reflectie; cultuurverschillen binnen domeinen en regio's	Verschillen setting in openheid en reflectie	Organisatiecultuur	Werkomgeving
Verschil kerk en onderwijs	Verschillen in protocollering	Organisatiestructuur	Werkomgeving
Cultuur vormt iemand binnen 4 weken; moeizaam leren werkers in praktijk door werkdruk; complexe afhankelijk relaties; als je roddel laat lopen is ellende niet meer te overzien; bloed onder nagels vandaan gedrag; dat valt moeilijk te verdragen; een heel heftig conflict; een pistool tegen je hoofd; gelijk groot probleem; hele bizarre situaties; kan ver gaan; lange duur leidt tot excessen; ongewenst gedrag; probeer niet iedereen binnenboord te houden; publiciteit grote situatie; vaak excessen; voor de hand liggende oplossing kan contraproductief zijn; gevolg = meldingen/klachten; het leidt tot excessen; angst aangepraat; dan krijg ik maar een klacht, maar dit is wat ik doe; impact = onder druk;	Overeenkomsten in dynamische werksoort	Mensgericht werk generiek	Werksoort

Beroep waarin relatie belangrijk is; identiteitsfraude in onderwijs en Sociaal werk; casuïstiek overstijgend; Sociaal werk-kerkelijk werk; zelden geld of grensoverschrijdend gedrag; meestal het kleine; onderwijs, zorg, sociaal domein; overlap onderwijs/zorg/sociaal domein	Overeenkomsten in relationele werksoort	Mensgericht werk generiek	Werksoort
Client; contextuele hulpverlening; de kinderrechter; directeur beroepsvereniging; een psychotherapeut; meldpunt discriminatie; sociaal werkers; cliënt ggz; moeilijke doelgroep; college rechten van de mens; veiligheid thuis; systeemtherapie; vriend-psychotherapeut; de misbruiker; incidenteel seksueel misbruik; in een situatie van seksueel misbruik; jeugdhulpverlening; Sociaal werk plus directeur; cases jeugdwet; directeur Sociaal werk; Sociaal werk; kindbescherming; onderzoek is geen hulpverleningsrelatie; onderzoeker van veiligheid thuis;	Specifieke kenmerken sociaal werk	Mensgericht werk domeinspecifiek	Werksoort
De school; docent; een specifieke school; hogeschool; Impact- herplaatsing vanuit macht; in de klas; leerkracht; ouderavonden; schoolbesturen; schoolbestuur; student; basisonderwijs; basisscholen; christelijke school; IB-er in onderwijs; ieder kind; inspectie; leraar; middelbaar onderwijs; onderwijs; onderwijs (2); ouders; school	Specifieke kenmerken onderwijs	Mensgericht werk domeinspecifiek	Werksoort
Kerkenraad is conflictmijdend vanwege avondmaal; vertrouwenspersoon in kerkelijk werk altijd te laat erbij; een groep gemeenteleden; gemeentestichtingsproject; als er een conflict is, dan niet meer aan avondmaal; in kerk te weinig gereflecteerd; kerkelijke gemeente; kerkenraad; kerkenraden; onderscheid persoon, ambt, beroep; oudere predikanten; predikant; prima mensen; uit de kerk; voorganger; voorganger en zusters uit gemeente; voorzitter kerkenraad; ambt beroep persoon; echtpaar rand kerk; een echtpaar; gemeente met nauwelijks pastorale zorg; angst voor vrome praatjes; kerkelijk werker; lokale pastor; pastoraal werker; pastorant	Specifieke kenmerken kerkelijk werk	Mensgericht werk domeinspecifiek	Werksoort
Persoonlijkheidsstoornissen moeilijkste vraagstukken; types met persoonlijkheidsstoornissen; algemeen ziekenhuis; huisarts?; IC; klinische afdeling psychiatrie; leidinggevende; ouderenzorg; polikliniek ggz; psychiater;	Specifieke kenmerken zorgverlening	Mensgericht werk domeinspecifiek	Werksoort

thuiszorg; verpleegkunde; verpleegkundigen; verslavingspsychiatrie; ziekenhuis; zorg; zorgsector maakt uit			
Vershil in beroepscontext	Botsende beroeps-waarden tussen domeinen	Mensgericht werk generiek	Werksoort

3. Welke voorbeelden noemen de respondenten gevraagd naar integriteitsvraagstukken van professionals in hun domein?

Gegroepeerde codes	Labels	Thema's	Dimensies
Organisatiestructuur, grens verantwoorde zorg, goede zorg- knellend systeem, grens professionele rol, grenzen nood-zorgvuldigheid, handelingsverlegenheid, juist handelen-onmogelijk systeem, meldingen achterwege laten vanwege waan van de dag, niet houden aan regels en protocollen, prestatiedruk, prioriteiten onder werkdruk, RM- ruimte, vak goed invullen onder druk, verschuivende grenzen niet bespreekbaar, verschil norm thuis en werk, druk van inspectienormen, werkdruk en prioritering, werkdruk versus zorgvuldigheid	Onverantwoorde uitvoering onder werkdruk en strakke regelgeving	Niet het juiste belang dienen onder externe druk	Mensgerichtheid
Wil ik op deze school werken, druk vanuit regelgeving, dilemma normatief-vanuit hart, gevolg werkdruk op geheimhouding, identiteit-waarden-jezelf, integriteit leidt tot rigiditeit, jezelf kwijtraken	Niet jezelf blijven binnen het werken in een organisatie	Niet het juiste belang dienen onder externe druk	Zelfhantering
Gespletenheid in woord-gedrag, niet opvolgen afspraken dossier patiënt, incongruentie, je leert waar je mee weg kan komen, leerkracht bewust van verschil in gedrag, onbetrouwbaarheid, verkondiging en optreden ver van menszijn, wel beloven maar niet doen, verschil gesprek ouders en gedrag in de klas, voorbeeldgedrag met gespletenheid	Niet doen wat je zegt en niet zeggen wat je doet	Incongruentie in gedrag	Zelfhantering
Praten over ouders, in de lerarenkamer over ouders praten, omgang ouders, over een patiënt praten, patiënt zwart maken, platte taal-privacy, praten over i.p.v. met elkaar, roddelen, professionals communiceren heel plat met elkaar, semi-pestten, roddelen over collega's, groepjes en geroddel, hoe veilig voelt de patiënt zich? Wat doet mijn bejegening met de ander?	Praten over anderen i.p.v. praten met anderen	Incongruentie in gedrag	Professionaliteit

Administratieve fraude, fraude als onmachtgebaar, 4 keer herkansing zonder resultaat, identiteitsfraude, intentioneel cijfer invullen zodat een student kan diplomeren, na vier keer geef ik een voldoende, rommelen met de administratie, rondom ICT, valsheid in geschrifte, eerlijke beoordeling geven	Gebruik van middelen en mogelijkheden in situaties van botsende belangen	Misbruik middelen en informatie	Professionaliteit
Afweging voorrang cliënten, keuze tussen patiënten, persoonlijke betrokkenheid-ongelijke behandeling, speciale zorg kinderen onderwijs, eerlijk zijn en recht doen aan ieder kind, mensen voelen zich in de steek gelaten, missen erkenning persoon, missen van luisteren en erkenning geven, gehoord voelen, transparantie werkwijze, niet gehoord worden, professioneel- empathisch omgaan met een erg negatief botsende cliënt, balans medewerker-team, dilemma ik-team, meerdere belangen, (on)veiligheid, afwegen privacy versus veiligheid, hoe houd je veiligheid in stand, veiligheid team, teamveiligheid, collega's onderling, de boel door elkaar husselen, omgaan met meerdere belangen, tegengestelde belangen, herplaatsen leraren, misplaatste loyaliteit	Onjuiste afweging belangen van twee of meer belanghebbenden	Niet het juiste belang dienen onder externe druk	Professionaliteit
Geheimhouding versus transparantie, men zegt niets van diefstal, weggelaten versus aanspreken, eerlijke omgang leidinggevende, misstanden niet aankaarten, openheid, wat deel ik met betrokkenen?, hoe ga je om met rapportage van cliënt gegevens, onzorgvuldig omgaan met cliënt gegevens, wat wel/niet rapporteren/ laten inzien?, gevoeligheid patiëntendossier, wat rapporteer je als cliënt meeleeft?, gevoeligheid patiëntendossier	Onjuist gebruik van toevertrouwde informatie	Misbruik middelen en informatie	Professionaliteit
Afweging dwang en drang, beslissen over dwang en drang, mishandeling patiënten, ongewenste gedragvormen, ouderenmishandeling, ongewenst gedrag, diefstal door collega's, diefstal door cliënten, diefstal etensbonnen, eten stelen arme collega, verschuivende grenzen toelaatbaar gedrag, onderscheid mogen maken.	Dunne scheidslijn wel of niet accepteren grensoverschrijdend gedrag	Onduidelijkheid grenshantering	Professionaliteit
Grenzen privé en professionele functie, waar begint en eindigt de zorgrelatie, professionele afstand-nabijheid, dilemma zelfonthulling-intimiteit, grens nieuwsgierig- betrokken, grens persoonlijke band – voorkeursbehandeling, grenzen verbondenheid met iemand, de eenzame arme moeder gunnen, dingen die je liever niet had geweten, dilemma willen- kunnen, niet doen wat je wil doen	Dunne scheidslijn persoonlijke en professionele betrokkenheid	Onduidelijkheid grenshantering	Zelfhanterring
Ongereflecteerd, op pad gaan zonder af te wegen, kokervisie, te snel oordelen, verschuivende grenzen onbewust	Onbewuste houding, gebrek aan reflectie	Onttrekken aan toetsing	Professionaliteit

Kerkenraad evalueert besluitvorming rondom homoseksualiteit, euthanasie, gendervraagstuk, wrijving integriteit - beroepen op roepingsbesef, dilemma bijbels-vroomheid, inspelen op angst-zonde	Keuze voor eigen referentiekader i.p.v. belang van de ander	Onttrekken aan toetsing	Mensgerichtheid
Vershil in inzicht, verschil professional-privé, verschil waarde schoolgedrag leerkracht, verschil leraar-ouder, wat is ambt? wat is norm? wie bepaalt wat normaal is? Wie vindt wat? Verwachtingen, zijn systeem en regels integer?	Onduidelijke (toepassing van) regelingen, relaties en posities	Onduidelijkheid grenshantering	Professionaliteit

4. Welke belemmerende factoren noemen de respondenten voor het omgaan met integriteitsvraagstukken door professionals in hun domein?

Gegroepeerde codes	Labels	Thema's	Dimensies
Adhoc beleid i.p.v. lange termijn, gebrek aan leiding, organisatie zonder samenhang, onvoldoende management, directeur doet niets	Gebrek aan beleid	Beleid	Werkomgeving
Angst onder collega's, negatief werkklimaat, onveilige teamcultuur, gebrek aan openheid	Onveilig team	Cultuur	Werkomgeving
Cultuur werkt vertragend, rol organisatiestructuur, kennis instituut, randvoorwaarden, systeem verhindert reflectie, niet vaak genoeg gespreksonderwerp, gebrek aan communicatie, te weinig informele contacten, gebrek intervisie	Stroperige communicatie	Cultuur	Werkomgeving
Geen gedeelde mores door organisatie, geen referentiekader, informeel circuit werkt niet, niet helder wat integriteit is, onduidelijke grenzen, vaagheid, verschillen tussen mensen en persoonlijkheden, onduidelijke regelingen	Onduidelijke kaders	Beleid	Werkomgeving
Rol hiërarchie, verschil status en gezag, onderscheid niveaus, machtsongelijkheid, machtsuitoefening, gebrek aan ondersteuning, eenzaamheidspositie	Machtscultuur	Cultuur	Werkomgeving
Toedekkende omgeving, aanspreekcultuur ontbreekt, sparen	Toedekkende gespreks-cultuur	Cultuur	Werkomgeving

Verloop in het team, werkdruk, wisseling van collega's, personeelwisselingen, waan van de dag, invalwerk, overvolle caseload	Disbalans werklast en werkkraft	Beleid	Werkomgeving
Zakelijk beleid, sturen op harde criteria, taal van productie, teveel regels en protocollen	Zakelijkheidscultuur	Cultuur	Werkomgeving
Bejegening niet oké, complexe afhankelijkheidsrelaties, gedrag, roddel niet met anderen leren omgaan, schijn van vooringenomenheid	Relationeel onvermogen	Vaardigheid	Persoon
Bij hogere macht is ander uitgepraat, niet aanspreekbaar, geen gelijkwaardigheid, zich niks laten zeggen, niks van anderen aantrekken, onttrekken aan toetsing, eigen plan trekken, zelf wege, niet verbreden, te individualistisch	Onttrekken aan toetsing	Houding	Persoon
Blijkbaar moet ik dit allemaal kunnen en weten, onuitgesproken verwachtingsproblemen, onduidelijke verwachtingen van elkaar, ongeschreven regels, vaak nemen mensen niet hun verantwoordelijkheid	Onduidelijke verwachtingen	Deskundigheid	Persoon
Blindheid, dikke huid door ervaring, niet meer bewust handelen, routinematig handelen	Afstomping	Houding	Persoon
Empathie (teveel), het raakt je maar je kunt er niks mee, hulpverlenerscomplex, inleven als valkuil, werk gaat onder je huid zitten, onmacht, te confronterend	Overmatige empathie	Houding	Persoon
Inadequaat opleidingsniveau, gebrek aan vorming, onvoldoende ingewerkt, eenzijdige scholing, onervarenheid, methodisch technisch niet helemaal goed doen, kloof persoonlijke en professionele ontwikkeling, vaak stappen vergeten,	Onvoldoende toegerust	Deskundigheid	Persoon
Leugenachtigheid, incongruentie, onvolledige info verstrekken, verleiding, karakter, persoonlijkheidsstoornis,	Ontoereikend karakter	Houding	Persoon
Complexiteit van morele kwesties, grijs gebied, ingewikkelde materie, altijd iemand de pineut, lastig niet te oordelen, diepere laag lastig, moeizame onpartijdigheid, tegengestelde belangen, wat is normaal?, crisis, regionale verschillen	Ingewikkelde situaties, kwesties en relaties	Complexiteit	Werksoort

5. Welke voorbeelden noemen de respondenten van goed omgaan met integriteitsvraagstukken door professionals in hun domein?

Gegroepeerde codes	Labels	Thema's	Dimensies
<p>Begrenzen wat echt fout is; begrip voor niet-integriteit maar wel op tafel; benoemen misbruik ondanks weerstand; collega's spreken elkaar aan op spreken over cliënten; grens aan wat je over iemand kunt zeggen; lompe grappen maken; elkaar aanspreken; elkaar scherp houden; machts-greep nodig vanwege klem zitten; erop durven aanspreken; als jeugdhulpverlener advies geven aan rechter dat mensen niet leuk vinden; conflict aangaan met kans op imago-schade; aangeklaagde en aanklager komen in gesprek er-uit; bespreken om erger te voorkomen; begeleiding; mag ik met jou praten? Na luisteren is kwestie opgelost; praten met elkaar i.p.v. over elkaar; samen zoeken naar oplossin-gen;</p>	<p>In gesprek gaan over en benoemen van wat fout is</p>	<p>Duidelijkheid scheppen</p>	<p>Professiona-liteit</p>
<p>Aandacht voor iemands gedrag; ander vragen hoe het is; cliënt als persoon niet afwijzen; verbinding zoeken; iemand die ergens tegen aanloopt serieus nemen; kind steunen; kunnen kijken door ogen ander; erkenning; luisteren zon-der oordeel; gericht op ander; oog hebben voor ander; mensen die melden niet in kou laten staan; werken vanuit verbinding;</p>	<p>Aandacht hebben en luisteren</p>	<p>Gericht op de an-der</p>	<p>Mensge-rictheid</p>
<p>Respect voor diversiteit van achtergronden; compleet in di-versiteit; respect voor diversiteit van rollen; respect voor eigenheid op de werkvloer; iedereen ging goed om met collega die seksuele gevoelens voor een patiënt aangaf; switchen van behandelaar</p>	<p>Respect voor de ander</p>	<p>Gericht op de an-der</p>	<p>Mensge-rictheid</p>
<p>Balans tussen dynamisch en statisch leiderschap; geen hi-erarchie; leiderschap zorgt voor balans tussen dynamiek en structuur; ga naar leidinggevend en meldt fout; directeur die beschikbaar is voor personeel en luister; op leidingge-vende afstappen; verwijzen naar vertrouwenspersoon; lei-dinggevende die goed reflectie doet over relationele posi-tionering; leidinggevende heeft voorbeeldfunctie; rolmo-del/situatie;</p>	<p>Benaderbare en dienstbaar leider-schap</p>	<p>Goed gebruik po-sitie</p>	<p>Professiona-liteit</p>

Afweging en recht doen; balans belang en grenzen; cliënt recht op zorgvuldigheid; integer zijn in vasthouden van mensen die weggaan; ouders meenemen in proces; zichtbaar laten zien wat je doet en wat je taak is; zorgvuldige besluitvorming; geheimhouding; gericht op onveiligheid; o ja, het kan dus wel; balans belang en grenzen; afwegen emoties en recht doen, gewogen besluit nemen; het belang van de cliënt voor ogen houden; integer zijn in vasthouden van mensen die weggaan; ouders meenemen in proces; zorgvuldigheid; zuiver omgaan met informatie onder collega's; zuivere omgang;	Zorgvuldige belangenafweging en besluitvorming	Goed gebruik positie	Mensgerichtheid
Openheid; tegen cliënt kunnen zeggen wat je van hem vindt; open bespreken seksuele gevoelens; open naar moeilijke situaties kijken; openheid over wat raakt; woorden geven aan wat speelt; oog voor waardering; ouders steunen; positief benoemen van gedrag	Open durven zijn	Goed gebruik positie	Mensgerichtheid
Bestuurder kwetsbaar opstellen; dapper zijn; jezelf kwetsbaar opstellen; eerlijk naar eigen handelen kunnen kijken; later op misser terugkomen; reflectie; dapper zijn; eerlijk naar eigen handelen kunnen kijken; later op misser terugkomen; reflecteer op gedrag niet op persoon; leidinggevende geven kwetsbaarheid aan; reflectie hoe het gaat; reflectie op relationele positionering; reflectievaardig	Kwetsbaar durven zijn, reflectie	In contact met jezelf	Zelfhantering
Authenticiteit; congruentie; integer iemand; jezelf zijn in omgang met collega's; rust; onbevangen; jezelf zijn;	Jezelf durven zijn	In contact met jezelf	Zelfhantering
Duidelijk zijn over consequenties; grenzen en afspraken; empathie met grenzen; context interactie duidelijk maken; compartimentering; duidelijke grenzen en afspraken maken; geef in ieder geval signaal af dat de structuur jou beperkt; ruimte maken voor transparantie en veiligheid; transparant zijn; transparant zijn naar andere ouders; uitleggen waarom regels nut hebben; empathische collega die grenzen stelt; kader van de relatie duidelijk maken; wees helpend; wees duidelijk; ga niet marchanderen	Duidelijkheid over re- gelingen en relaties	Duidelijkheid scheppen	Professionaliteit
Begrensd stoom afblazen; collega's steunen bij keuzes; durf te vertragen; expliciet op tafel hebben; evalueren; grijs gebied op tafel leggen; intervisie; moreel beraad; veel overleggen; standaard evaluaties; kijken waar je invloed op	Reguliere, evaluatie, intervisie, moreel be- raad	Duidelijkheid scheppen	Professionaliteit

hebt; cynische grapjes; met z'n tweeën op pad gaan; ontladen met juiste intentie; openheid in intervisie; veilig kunnen ontladen; standaard evaluaties; veel met elkaar overleggen; collega's steunen bij keuzes; collega met drankgebruik hulp bieden; tijd voor teambuilding; voor je laten zorgen; vragen naar elkaar			
Bereid tot delen na crisis; casussen inbrengen in netwerk; dilemma bespreken om te sparren; bestuurder in moeilijke situatie stelt zich kwetsbaar op; durven laten zien dat je niet alles weet; open bespreken; niet verschuilen achter regels;	Openheid voor correctie en overleg	Open staan voor toetsing	Professionaliteit

6. Welke bevorderende factoren noemen de respondenten voor het omgaan met integriteitsvraagstukken door professionals in hun domein?

Groeperen codes	Labels	Thema's	Dimensies
Aanspreekbaar, kunnen omgaan met feedback, bereid te delen, benaderbaar	Aanspreekbare opstelling	Houding	Persoon
Afstand en overview houden, rust bewaren, relativeren, uithouden grijs gebied	Gerichtheid op overzicht en rust	Houding	Persoon
Agenderen, casusbespreking, elkaar spreken, evalueren, moreel be raad intervisie en coaching, sparren, aan de orde stellen, vast onderdeel maken, inbedden, organiseren, onderdeel werkproces, preventie	Aan de orde stellen	Vaardigheid	Persoon
Duidelijk zijn, feedback geven, transparantie, eerlijkheid, authenticiteit, afspraken nakomen, gedrag benoemen, aan de voorkant regelen	Duidelijk kunnen zijn	Vaardigheid	Persoon
Keuzevrijheid nemen, daadkracht, eigenaarschap, gevoel voor keuzes, vasthoudend, onafhankelijkheid, stevigheid, verantwoordelijkheid dragen, volwassen houding, rol innemen, positie innemen, passende opstelling, proactief	Proactieve opstelling	Houding	Persoon
Moed om fouten, twijfels, falen, gevoelens, kwetsbaarheid, druk te erkennen, dapper, lef	Kwetsbaar durven opstellen	Houding	Persoon
Onbevooroordeeld zijn, oordeel opschorten, luisteren, niet oordelen	Zonder (voor)oordeel kunnen luisteren	Vaardigheid	Persoon

Open zijn, ruimte nemen voor erkennen van fouten en falen, kwetsbaar opstellen, je verhaal vertellen	Open kunnen opstellen	Vaardigheid	Persoon
Samenwerking, erkenning geven, aanvaarding, empathie, respect, informeel, waardering, vertrouwen, teambuilding	Op samenwerking gerichte opstelling	Houding	Persoon
Zelfinzicht, zelfreflectie, zelfonderzoek, zelfkennis, zelfhantering, zelfbegrenzing, zelfbeheersing	Zelfreflectie en zelfbeheersing	Vaardigheid	Persoon
Kennis van integriteit, van sociale vaardigheden, van groepsdynamiek, ervaring, informatie, opleiding	Basiskennis	Deskundigheid	Persoon
Gericht op de ander, hogere doel, verbinding, gerechtigheid, naast mensen staan, professionele relatie, meervoudige partijdigheid, professionele verantwoordelijkheid. Het goede voor de patiënt/cliënt, zorgvuldigheid	Gerichtheid op de ander	Doelstelling	Werksoort
Aanspreekcultuur team en organisatie, omgaan met feedback, bereidheid te delen, open communicatie	Aanspreekcultuur	Cultuur	Werkomgeving
Ondersteuning door organisatie, leidinggevende, directie, vertrouwenspersoon, deskundigen	Ondersteuning door de organisatie	Beleid	Werkomgeving
Regels en afspraken, normen en waarden, codes, grenzen en principes, protocollen, wettelijke kaders	Duidelijke kaders	Beleid	Werkomgeving
Kaders voor aandachtsvelder	Duidelijke positie aandachtsvelder	Beleid	Werkomgeving
Veilige teamcultuur, organisatiecultuur, gehoord worden, je kunnen uitspreken, open communicatie binnen en buiten, vertrouwelijkheid	Veilige teamcultuur	Cultuur	Werkomgeving

7. Welke voorwaarden noemen de respondenten gevraagd naar het competent functioneren van een professional als 'aandachtsfunctionaris integriteit' in hun domein?

Gegroepeerde codes	Labels	Thema's	Dimensies
Transparantie accountability	Aanspreekbaar	Houding	Competentie
Benaderbaar persoon; laagdrempelig; niet bedreigend; niet pre-tentieus; ook sociaal, niet alleen zwaar, ook luchtig	Benaderbaar	Houding	Competentie

Een leerproces en moed om integer te zijn; er is moed nodig; waarheid vertellen ondanks schaamte	Moedig	Houding	Competentie
Goede bedoelingen van mensen; niet oordelend	Onbevooroordeeld	Houding	Competentie
Erkennen dat je niet de juiste persoon bent om het te doen; houding van openheid en (zelf)reflectie; kwetsbaar durven zijn; openheid over persoon en schaamte en eigen gedrag; transparantie accountability; welke motieven om een stapje verder te komen?	Transparant	Houding	Competentie
Competentie te instrumenteel; eigenaarschap; eist bepaalde zelfstandigheid; integriteit niet makkelijk binnen profiel; persoonlijk leiderschap; sensitiviteit voor zware rol; trouw aan uitgangspunten; vertrouwen uitstralen	Zelfstandig	Houding	Competentie
Kennis taal/methode intervisie; kennis van wisselwerking theorie/praktijk, toepassing van modellen; kennis wat is integriteit	Concepten en modellen	Kennis	Competentie
Kennis van structurele dynamiek (organisatie, hiërarchie); kennis van systemisch werken	Organisatorische dynamiek	Kennis	Competentie
Kennis casuïstieken	Praktijk	Kennis	Competentie
Kennis (tucht)recht; kennis begrijpen proces/gevolgen; kennis beroepscode; kennis integriteitsbeleid; kennis meldregeling; kennis over systeendenken, wetgeving, veiligheid; kennis procedures integriteitsvraagstukken; kennis tuchtrechtzaken; kennis van privacywetgeving; kennis van wet- en regelgeving	Regelingen, procedures	Kennis	Competentie
Kennis dynamiek; kennis over communicatiepatronen; kennis van relationele dynamiek; kennis veiligheid	Relationele dynamiek	Kennis	Competentie
Systemisch denken, oorzaak en gevolg kunnen ver uit elkaar liggen; vaardigheid transfer kunnen maken van les naar praktijk	Analyseren	Vaardigheden	Competentie
Een aandachtsvelder in het team kan met collega's in gesprek gaan; extra gespreksvaardigheden nodig ; signaleren en bespreekbaar maken; vaardigheden hoe kan ik iets overbrengen zonder voordeel; vaardigheid communicatie; gesprekstechniek	Communicatie	Vaardigheden	Competentie
Echt luisteren in ingewikkeld maar noodzakelijk	Luisteren	Vaardigheden	Competentie

Bij jezelf nagaan of je beïnvloedt wordt door bekenden; houding openheid en (zelf)reflectie; interne dialoog; kunnen mentaliseren; reflectie op relationele positionering; spiegel nodig voor eigen vooringenomenheid; vaardigheden reflectie, politiek, strategie vaardigheid reflectie	Reflecteren	Vaardigheden	Competentie
Signaleren en bespreekbaar maken	Signaleren	Vaardigheden	Competentie
Strategische vaardigheden in organisatie; vaardigheden reflectie, politiek, strategie; vaardigheid strategisch	Strategisch handelen	Vaardigheden	Competentie
Aandachtsfunctionaris moet zelf integer zijn; ook voorbeeldgedrag	Voorbeeldgedrag tonen	Vaardigheden	Competentie
Aansluiting zorgsector; behoefte van de werkvloer; verwachting integer persoon iedereen	Aansluiting op omgeving	Randvoorwaarden positie	Context
Aandachtsvelder moet mandaat hebben; aandachtsvelder niet in hiërarchie (lijn), controle dossier, duidelijke rol; functionaris moet mandaat hebben; kan ; aandachtsvelder onafhankelijk zijn?; leidinggevende is aandachtsvelder; moet aandachtsvelder onderdeel van team zijn? Schakel met afdeling kwaliteit / klachten; taak aandachtsvelder is inhoudelijk (kennis, informatie); teamfunctioneren is niet verantwoordelijkheid aandachtsvelder	Duidelijke rol	Randvoorwaarden positie	Context
Is er onderscheid in integriteit organisatie en medewerkers? Onderscheid in integriteit op micro- en mesoniveau	Organisatie	Randvoorwaarden positie	Context
Er zijn vaak gedragscodes; van te voren afspraken maken; protocollen	Regelgeving	Randvoorwaarden positie	Context
Belang persoonsvorming; ervaring van niet integer gedrag is noodzakelijk; het gaat over persoonsvorming; integriteit moet je leren; opleidingsniveau	Vorming en ervaring	Randvoorwaarden persoon	Context

Bijlage 2 Interviewguides

Onderzoeksvraag	Interviewvragen Experts	Interviewvragen Professionals	Interviewvragen Zorg
1. Welke omschrijvingen van integriteit geven de respondenten?			
2. Wat zijn de eerste voorbeelden die de respondenten noemen gevraagd naar integriteitsvraagstukken voor professionals in hun domein?	Wat is het eerste voorbeeld waar je aan denkt als ik vraag naar integriteitsvraagstukken voor een professional in jouw domein (zorg, welzijn, educatie, kerk)?	Wat is het eerste voorbeeld waaraan je denkt als ik vraag naar integriteitsvraagstukken op de werkvloer?	Wat is het eerste voorbeeld waar je aan denkt als ik vraag naar integriteitsvraagstukken voor een professional in jouw domein (zorg, welzijn, educatie, kerk)?
3. Wat zijn de eerste omstandigheden die de respondenten noemen gevraagd naar de context waarin integriteitsvraagstukken in hun domein voorkomen?	Wordt dit herkend binnen andere domeinen in de groep?	In wat voor situaties, omstandigheden, context komen deze vraagstukken voor? Waarin, wanneer schuilen de risico's? Microniveau? Worden deze voorbeelden en situaties ook in andere domeinen herkend?	In wat voor situaties, omstandigheden, context komen deze vraagstukken typisch voor?
4. Wat zijn de eerste belemmerende factoren die de respondenten noemen gevraagd naar het omgaan met integriteitsvraagstukken door professionals in hun domein?	Wat zijn de eerste oorzaken van integriteitsvraagstukken waar je aan denkt, welke factoren belemmeren integriteit?	Wat zijn de eerste knelpunten waar je aan moet denken als ik vraag naar het omgaan met integriteitsvraagstukken bij jou en je collega's in het team, op de afdeling, op de werkvloer? Welke factoren houden deze knelpunten in stand? Wat veroorzaakt hardnekkigheid? Is dit	Wat is de eerste oorzaak van integriteitsvraagstukken waar je aan denkt, welke factoren belemmeren integriteit? Wat zijn de eerste knelpunten of belemmerende factoren waar je aan denkt als ik vraag naar het omgaan met integriteitsvraagstukken bij jou en je collega's in het team, op de afdeling, op de werkvloer? Welke factoren houden deze knelpunten in stand?

		herkenbaar in andere domeinen? Mesoniveau?	
5. Wat zijn de eerste voorbeelden die de respondenten noemen gevraagd naar goed omgaan met integriteit door professionals in hun domein?	Wat is het eerste voorbeeld waar je aan denkt als ik vraag naar goed omgaan met integriteit (voorkomen of verhelpen)?	Wat is het eerste voorbeeld waaraan je moet denken als ik vraag naar goed omgaan met integriteit (voorkomen of verhelpen) in je team?	Wat is het eerste voorbeeld waar je aan denkt als ik vraag naar goed omgaan met integriteit (voorkomen of verhelpen)
6. Wat zijn de eerste bevorderende factoren die de respondenten noemen gevraagd naar het omgaan met integriteitsvraagstukken door professionals in hun domein?	Wat zijn de eerste voorwaarden waar je aan denkt wil een beroepskracht goed kunnen omgaan met integriteitsvraagstukken, welke factoren bevorderen integriteit?	Wat helpt, wat heeft een beroepskracht nodig om goed met integriteitsvraagstukken om te gaan. Zijn er bevorderende factoren herkenbaar in de andere domeinen?	Wat is de eerste voorwaarde waar je aan denkt wil een beroepskracht goed kunnen omgaan met integriteitsvraagstukken, welke factoren bevorderen integriteit? Wat helpt, wat heeft een beroepskracht nodig om goed met integriteitsvraagstukken om te gaan. Zijn er bevorderende factoren herkenbaar in de andere domeinen?
7. Welke kennis, houding en vaardigheden noemen de respondenten gevraagd naar competenties van een 'aandachtsfunctionaris integriteit'?	Welke kennis, houding en vaardigheden heeft een 'aandachtsfunctionaris integriteit' nodig?	Welke kennis, houding en vaardigheden heeft een 'aandachtsfunctionaris integriteit' nodig?	Welke kennis, houding en vaardigheden heeft een 'aandachtsfunctionaris integriteit' nodig?