

# Årsaker til uredelighet i forskning og organisatoriske tiltak for redelighet

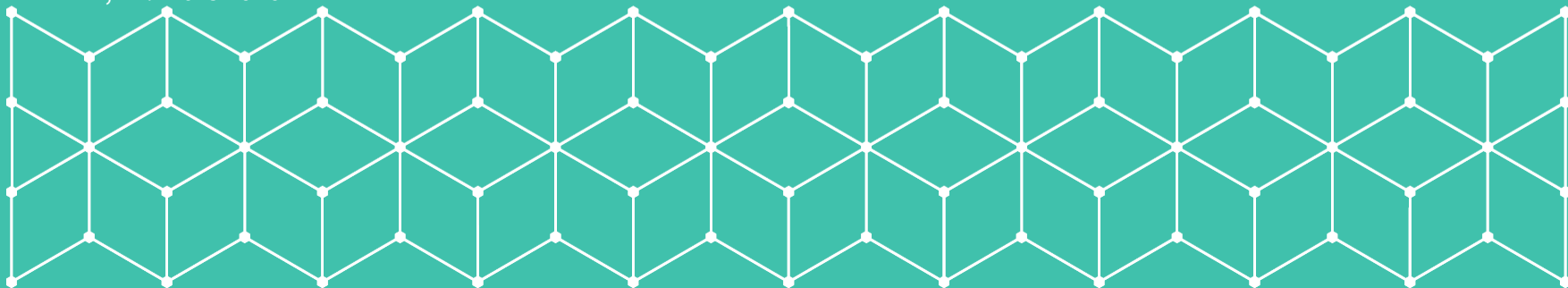
Resultater fra EU-prosjektet PRINTEGER

Ellen-Marie Forsberg

Nå: Prorektor forskning, Høgskolen i Østfold

Arbeid gjennomført på AFI, OsloMet 2015-2018

NARMA, 17. mars 2026



## PRINTEGER - Promoting Integrity as an Integral Dimension of Excellence in Research

«å styrke forskningsintegriteten ved å fremme en forskningskultur der redelighet er en naturlig og uatskillelig del av hva det vil si å drive fremragende forskning – og ikke bare et eksternt og begrensende kontrollsystem»



# Læringspunkter fra organisasjonsteorien

## Promoting Integrity as an Integral Dimension of Excellence in Research

\*\*\*

Scientific misconduct and integrity: An organizational perspective

### DOCUMENT DESCRIPTION

Deliverable Number	D II.6
Work Package	WP II
Task	T II.6
Type	Report
Version	Final
Number of Pages	25
Due Date of Deliverable	Month 9, 31/05/16
Actual Submission Date	Month 9, 31/05/16
Dissemination Level	Public
Authors	Eric Breit and Ellen-Marie Forsberg (Oslo and Akershus University College)



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No. 665926.

- Identifisere organisatoriske faktorer som bidrar til uredelighet,
- Diskutere redelighet fra et organisatorisk perspektiv,
- Skissere en forskningsagenda for organisatoriske studier av fusk og redelighet

“**Organizational integrity work**” = et begrep for å forstå mekanismene for fusk og et program for hvordan forskningsorganisasjoner og andre institusjonelle aktører kan jobbe med redelighet.

## Teori: Potensielle faktorer som kan bidra til vitenskapelig uredelighet

Kontekstuelle faktorer	Mulige årsaksforhold	Forskningsspørsmål
Hybridisering av vitenskap	Krysspres vitenskapelige, kommersielle og politiske krav → Uklare grenser mellom akademiske verdier og økonomiske/andre interesser.	Hvordan balanserer forskere og institusjoner konflikten mellom vitenskapelige verdier og andre hensyn?
Nettverkssamarbeid	Når forskere jobber på tvers av mange organisasjoner, kan ansvarsforhold bli uklare. Dårlige vaner kan også spre seg lettere gjennom profesjonelle nettverk.	I hvilken grad blir forskere presset av praksiser i sine nettverk, og hvordan håndterer de dette presset?
Ambisjonsnivå	Sterk konkurranse om midler og stillinger skaper et stort press om å lykkes. Hvis målene er for ambisiøse i forhold til ressursene, kan det friste til å ta snarveier.	Samsvarer ledernes og forskernes ambisjoner med de ressursene som faktisk er tilgjengelige?
Organisasjonskultur og ledelse	Uredelighet kan over tid bli "normalisert" i en gruppe. Kolleger og ledere fungerer som forbilder og påvirker hva som regnes som akseptabel oppførsel.	Hvordan tolker forskere og ledere aktiviteter i "gråsonen", og hvilken rolle spiller ledelsen for å fremme etikk?
Styrings- og kontrollsystemer	Opportunisme og incentiver som gir feil effekt – man overleverer på indikatorer (f eks antall publikasjoner), men ikke på vitenskapelig produksjon av god kvalitet (som indikatoren skulle måle/incentivere)	Hvordan fungerer kontroll- og varslingssystemer i praksis, og hvordan blir de oppfattet av de ansatte?

## Matrise for organisatorisk redelighetsarbeid – basert på Scott 1995

Fokus for studien	Syn på redelighetsarbeid	Sentrale forskningsspørsmål
<b>Regulatorisk perspektiv (Regler, mandater, rammeverk, systemer)</b>	Utvikling av retningslinjer som gjør redelighet til en kjerneoppgave. Organisasjonen har systemer for å oppdage og sanksjonere uredelighet.	Hva inneholder de etiske retningslinjene, og hvordan påvirker de forskernes praksis? Hvordan blir reglene tolket og støttet i organisasjonen?
<b>Normativt perspektiv (Verdier, forventninger, stakeholderpress)</b>	Press fra media, politikere og fagmiljøer. Evalueringskriterier som belønner etisk oppførsel, styrke forskernes egne verdier og pliktfølelse.	Hvordan forholder forskere og institusjoner seg til de ulike forventningene fra omverdenen (eiere, publikum, etc.) når det gjelder etikk?
<b>Kognitivt perspektiv (Kultur, læring, forståelse, incentiver, ledelse)</b>	Organisasjonens «moralske utvikling» gjennom refleksjon. At man lærer av gode eksempler og kopierer vellykket praksis fra andre.	Hva betyr redelighet i praksis for den enkelte forsker? Hvordan jobber organisasjonen for å styrke redelighet, og når blir disse spørsmålene viktige?

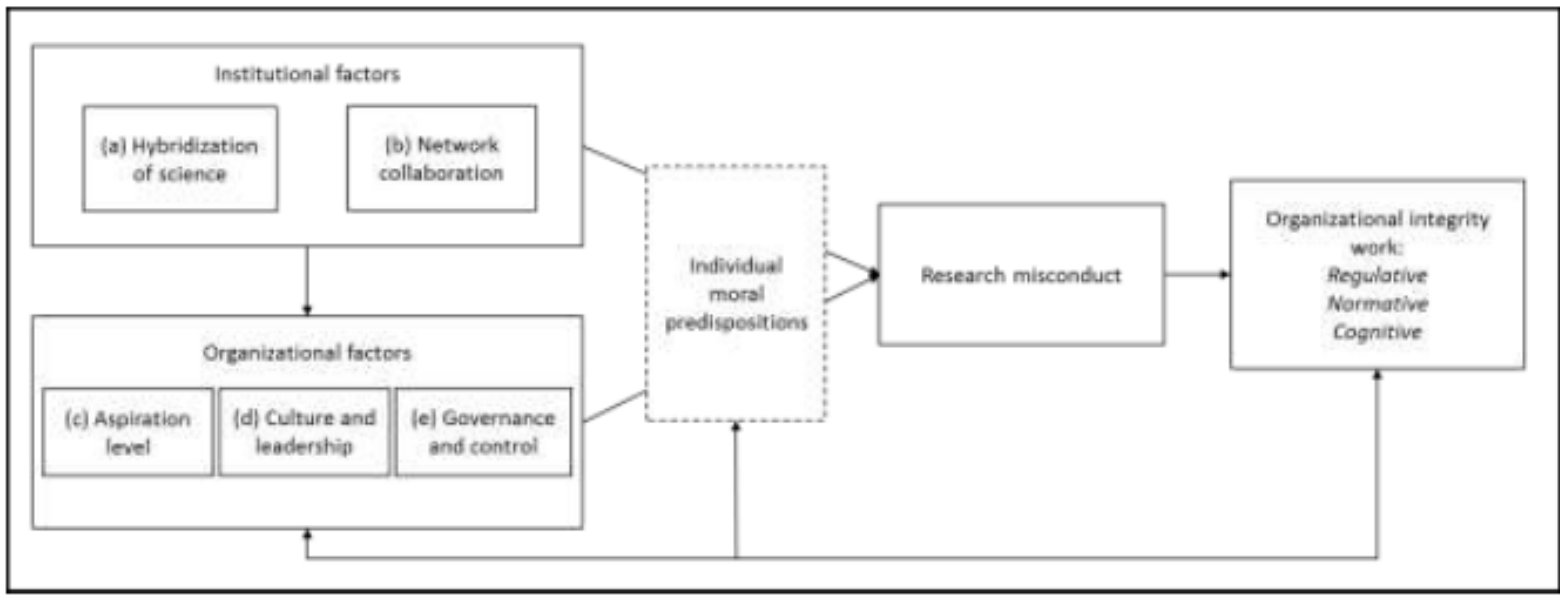


Figure 1: An overview of organizational factors to research misconduct and subsequent integrity work.

## A multinational survey on research misconduct and integrity: a workflow perspective

### DOCUMENT DESCRIPTION

<b>Deliverable Number</b>	D IV.2
<b>Work Package</b>	WP IV
<b>Task</b>	T IV.2
<b>Type</b>	Report
<b>Version</b>	1.0
<b>Number of Pages</b>	47 + appendix
<b>Due Date of Deliverable</b>	Month 29, 15/01/2018
<b>Actual Submission Date</b>	Month 30, 02.02.2018*
<b>Dissemination Level</b>	Public
<b>Authors</b>	Svenn-Erik Mamelund, Eric Breit and Ellen-Marie Forsberg (OsloMet – Oslo Metropolitan University)

- Participating institutions: OsloMet, Leiden, Bonn, Trento, Radboud, VUB, Tartu, Bristol
- Mars-August 2017
- Net number of respondents: 1126
- Response rate: 5.4 %



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No. 665926.

Table 7. Does your research institution have a written policy about research misconduct and integrity at the following levels? (in %)

	Yes	No	I don't know	Not answered
<b>My department</b>	21.31	22.65	51.69	4.35
<b>My faculty</b>	37.12	9.24	49.11	4.53
<b>My university</b>	61.46	2.04	33.75	2.75

<b>Table 2 Have you known about or justifiably suspected that any of the colleagues in your faculty during the last 12 months has... (in %).</b>	<b>Yes</b>	<b>No</b>	<b>Not answered/ do not want to answer</b>	<b>Uncertain/ do not know</b>	<b>Not applicable</b>
<b>FFP</b>					
Fabricated data	1.78	80.99	2.85	10.75	3.64
Plagiarised*	3.37	79.22	3.10	11.81	2.49
Falsified data	1.87	79.22	3.47	12.26	3.20
<b>Questionable Research Practices (QRPs)</b>					
Falsified biosketch, resume, reference list	3.20	72.74	2.84	17.58	3.64
Deliberately withheld data from the research community to gain personal or institutional advantage	5.42	66.25	3.10	21.94	3.29
Selectively dropped data from “outlier” cases without transparent explanation	7.64	60.57	3.28	24.25	4.26
Tried out a variety of different methods of analysis until one is found that yields a result that is statistically significant	17.67	47.6	3.02	27.18	4.53
Not disclosed a conflict of interest	4.71	68.38	3.10	21.14	2.66
Denied authorship to contributors	12.79	62.26	3.46	19.27	2.22
Claimed undeserved authorship	23.62	49.82	4.00	20.60	1.95
Been pressured by a study sponsor or contractor to engage in unethical research conduct or skewed presentation of research	2.22	73.53	3.02	18.47	2.75

Table 3. Self-admission and non-self-admissions for FFP and QRP in meta-studies (in % and 95% CI)

Admission	Falsification and Fabrication*	Plagiarism*	QRP**
<b>Self-admission</b>	1.97% (0.86-4.45)	1.7% (1.2-2.4)	9.54% (5.15-13.94) Max: 33.7%
<b>Non-self-admission</b>	14.12% (9.91-19.72)	29.6% (17.4-45.5)	28.53% (18.85-38.2) Max: 72%

Vi hadde betydelig lavere... PRINTEGER-institusjoner flinkere?  
Europa flinkere? Ulikt eller skjevt utvalg? Litt annen metodologi?

Table 4. Statistically significant (5% level) bi-variate associations between non-self-reporting of at least one of the FFPs and organizational variables and demographics

Organizational variables	Demographics
Prevalence of at least one of the FFPs is 5.2 % on average	
<p><b>Decreased risk:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>High penalties</li> <li>High risk of getting caught</li> <li>Open discussions and strong focus on research integrity (managers)</li> <li>Understanding of rules and procedures (researchers)</li> <li>Support of rules and procedures (management)</li> </ul> <p><b>Increased risk:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pressure to commercialize results</li> <li>Economic incentives (acquisition, publishing)</li> <li>Strong hierarchy</li> <li>Afraid someone will steal your ideas</li> <li>No written policies (university)</li> </ul>	<p><b>Decreased risk:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Work-identity</li> <li>Well-being</li> </ul> <p><b>Increased risk:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Institution («other»)</li> </ul>

Table 5. Statistically significant (5% level) bi-variate associations between non-self-reporting of at least one of seven QRP items and organizational variables and demographics

Organizational variables	Demographics
The prevalence of at least one of seven QRP items is 36.8% on average	
<p><b>Decreased risk:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>High penalties and high risk of getting caught</li> <li>High understanding/support of rules and procedures (researchers, management)</li> <li>High expectations for research integrity from management</li> <li>Strong focus on integrity (managers)</li> <li>Expectations of rules and procedures (researchers, management)</li> <li>Open discussions</li> <li>Shared understanding on misconduct and integrity</li> </ul> <p><b>Increased risk:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pressure (to publish, get external funding)</li> <li>Economic incentives (funding, publish, commercialize)</li> <li>Strong hierarchy</li> <li>Afraid someone will steal your ideas</li> <li>No written policies (department)</li> <li>Time and workload pressure</li> </ul>	<p><b>Decreased risk:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Work-identity</li> <li>Well-being</li> <li>Language/information/communication,</li> <li>Law/arts/humanities</li> <li>Natural sciences</li> </ul> <p><b>Increased risk:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Number of publications</li> <li>Females*</li> <li>Four institutions incl. "other"</li> <li>Medical-life sciences</li> <li>Post-doc</li> </ul>

Basert på våre data kan følgende aktiviteter bidra til å motvirke fusk

- › **Systematisk fokus på forskeres trivsel**, det vil si å dyrke et positivt arbeidsmiljø.
- › **Identitetsbygging**, det vil si å styrke forskernes tilknytning til organisasjonens mål og verdier.
- › **Nedbygging av hierarkier**, det vil si mindre strukturelle forskjeller mellom junior- og seniorforskere.
- › **Legge til rette for åpne diskusjoner** om hva vitenskapelig uredelighet er og hvordan det kan unngås.
- › **Transparent håndtering** av etiske bekymringer og mulige feil i forskningen.
- › **Økt monitorering** av forskningspraksis og prosesser fra kolleger og ledelse.
- › **Sterkt fokus på og prioritering av redelighet** hos ledere ved institusjonene.
- › **Gi forskere og ledere kunnskap** om regler og prosedyrer knyttet til vitenskapelig uredelighet.
- › **Utvikle varslingsrutiner**, inkludert kunnskap om varslingskanaler og beskyttelse av varslere.
- › **At ledelsen skjerner enkeltforskere mot det institusjonelle publiseringspresset**, for eksempel ved å endre kriterier for resultatmåling. [Nor-Cam]
- › **Skjerpe sanksjonene** ved vitenskapelig uredelighet.

Table 10. In order to strengthen research integrity and/or reduce the risk of misconduct, to what degree do you agree that the following measures are useful

	Not answered	Strongly disagree	Disagree	Neither disagree nor agree	Agree	Strongly agree	Average (Range 1-5)
<b>Monitoring and sanctions</b>							
Increased monitoring externally (for instance by research funding organisations)	2.13	11.01	25.67	29.22	26.29	5.68	2.90
Increased monitoring internally (by managers)	2.13	11.81	23.36	27.35	30.28	5.06	2.93
Increased monitoring internally (by peers)	2.49	5.24	14.48	20.52	46.36	10.92	3.44
Increased severity of sanctions	2.40	6.75	23.53	37.83	21.67	7.82	3.00
<b>Focus on integrity and change of reward criteria</b>							
Managerial emphasis and attention to research integrity	2.40	3.55	8.53	20.52	47.78	17.23	3.68
Change of performance criteria and rewards	2.66	2.22	7.28	27.98	36.41	23.45	3.74
<b>Information and training</b>							
Online training tools	2.13	7.02	17.94	31.44	30.55	10.92	3.21
Conventional training and education in research ethics	2.40	2.93	7.73	22.74	47.78	16.43	3.69
Ethical reflection groups and open dialogue	2.22	2.49	7.73	16.16	48.40	23.00	3.84
Information on ethical guidelines	2.22	1.60	6.22	15.63	50.44	23.89	3.91

[Home](#) > [Science and Engineering Ethics](#) > [Article](#)

# Working with Research Integrity— Guidance for Research Performing Organisations: The Bonn PRINTEGER Statement

European Consensus Statement | [Open access](#) | Published: 31 May 2018

Volume 24, pages 1023–1034, (2018) [Cite this article](#)



[Ellen-Marie Forsberg](#) , [Frank O. Anthun](#), [Sharon Bailey](#), [Giles Birchley](#), [Henriette Bout](#), [Carlo Casonato](#), [Gloria González Fuster](#), [Bert Heinrichs](#), [Serge Horbach](#), [Ingrid Skjæggestad Jacobsen](#), [Jacques Janssen](#), [Matthias Kaiser](#), [Inge Lerouge](#), [Barend van der Meulen](#), [Sarah de Rijcke](#), [Thomas Saretzki](#), [Margit Sutrop](#), [Marta Tazewell](#), [Krista Varantola](#), [Knut Jørgen Vie](#), [Hub Zwart](#) & [Mira Zöllner](#)

**The Consensus panel emphasises the following key issues:**

- § 1. Providing information about research integrity
- § 2. Providing education, training and mentoring
- § 3. Strengthening a research integrity culture
- § 4. Facilitating open dialogue
- § 5. Wise incentive management
- § 6. Implementing quality assurance procedures
- § 7. Improving the work environment and work satisfaction
- § 8. Increasing transparency of misconduct cases
- § 9. Opening up research
- § 10. Implementing safe and effective whistle-blowing channels
- § 11. Protecting the alleged perpetrators
- § 12. Establishing a research integrity committee and appointing an ombudsperson
- § 13. Making explicit the applicable standards for research integrity

Se [printeger.eu](http://printeger.eu)

# Takk for oppmerksomheten!

[ellen.m.forsberg@hiof.no](mailto:ellen.m.forsberg@hiof.no)

