

Plan van Aanpak bij Advies Integrity Board

Datum: 10 september 2024

1 INTRODUCTIE

Het Bestuursbureau heeft (namens het CvB) de Beleidsadviseur Wetenschappelijke Integriteit van het Integrity Office van TU Delft opdracht gegeven om een Plan van Aanpak op te stellen bij het Advies van de Integrity Board 'Lessons from the Majorana Case' (hierna: Advies).

2 DOELSTELLING

Het Plan van Aanpak heeft als doel het implementeren van de aanbevelingen uit het Advies die zijn gericht tot organisatieonderdelen binnen TU Delft en het Bestuur. Beoogd wordt dat implementatie van de aanbevelingen binnen een jaar is geschied. Voor zover acties ook daarna van belang blijven om voort te zetten, maken deze na het jaar onderdeel uit van 'ongoing concern'.

3 RESULTAAT

Onderaan volgt een overzicht van de te ondernemen en reeds door de organisatieonderdelen en het Bestuur ondernomen acties naar aanleiding van de aanbevelingen uit het Advies. Over de invulling van de acties heeft de Beleidsadviseur voorafgaand overleg gehad met directies en/of uitvoerenden van de betrokken organisatieonderdelen en het Bestuur.

4 AANBEVELINGEN (SAMENGEVAT IN ANNEX 4 VAN HET ADVIES)

De nummers achter de aanbevelingen refereren aan de paragrafen in het Advies. De aanbevelingen zijn samengevat in Annex 4 bij het Advies en hebben – in alfabetische volgorde – betrekking op:

- Bestuur (Aanbevelingen: A.2.a-A.2.d, A.3.b, A.4, B.2 en B.3)
- Commissie Wetenschappelijke Integriteit (Aanbevelingen: B.4 en C.2-C.8)
- Communicatie (Aanbevelingen: A.2.e, B.1 en B.2)
- Human Resources (Aanbeveling: A.3.a)
- Integrity Office (Aanbevelingen: A.1.b, A.1.c, A.4, B.1, B.4 en C.1-C.8)
- Legal Services / Legal Affairs (Aanbevelingen: A.5 en C.1)
- University Graduate School (Aanbeveling: A.1.a)

5 ORGANISATIE EN MONITORING

De organisatieonderdelen sturen na een half jaar en na een jaar een update aan het Integrity Office dat namens het Bestuur de voortgang van acties monitort en hierover aan het Bestuur rapporteert. Op verzoek van (de Beleidsadviseur Wetenschappelijke Integriteit van) het Integrity Office kan ook tussentijds overleg plaatshebben met de organisatieonderdelen over de status van de acties.

6 TIJDSPANNING

CvB-besluit over Advies, Plan van Aanpak en Bestuurlijke Reactie	10 september 2024
Streven publicatie van het Advies, Plan van Aanpak, Bestuurlijke Reactie	12 september 2024
Halfjaarlijkse rapportage over voortgang door het Integrity Office	februari 2025
(Eind) rapportage over voortgang uitvoering door het Integrity Office	sept 2025

TE ONDERNEMEN EN REEDS IN GANG GEZETTE ACTIES

Bestuur

(Aanbevelingen: A 1.b, A.2.a – A.2.d, A.3.b, A.4, B.2 en B.3)

- Het CvB ziet het als haar verantwoordelijkheid om dilemma's op het gebied van wetenschappelijke integriteit bespreekbaar te maken. Aanbeveling A.1.b ziet specifiek op de (door)ontwikkeling van een Dilemma Game en wordt ter hand genomen door het Integrity Office. In navolging van de aanbevelingen A.2.a-A.2.d zal het CvB het Advies (en acties uit het Plan van Aanpak) bespreken in de (eerstvolgende) Groepsraad en het Afdelingsvoorzittersoverleg met het verzoek aan resp. decanen en afdelingsvoorzitters om (i) met regelmaat op lokaal niveau bijeenkomsten te organiseren over wetenschappelijke integriteit met de nadruk op *good research practices* zoals die bijvoorbeeld eerder bij QuTech plaats hebben gehad in 2022 en 2024 waar het bovendien ging om verplichte bijeenkomsten voor alle onderzoekers, en (ii) systematischer op voorhand integriteitsrisico's in kaart te brengen en te adresseren, zoals dit bijvoorbeeld plaats heeft gehad in het Self-Evaluation Report 2017-2022 van Civil Engineering van de Faculty of Civil Engineering and Geosciences van TU Delft in het kader van het Strategie Evaluatie Protocol (SEP) waarin 'Wetenschappelijke Integriteit' als onderdeel van de in evaluaties te omschrijven 'Academische Cultuur' wordt genoemd. In de Groepsraad en het Afdelingsvoorzittersoverleg zal het CvB hier ook aandacht voor vragen en in navolging van aanbeveling B.3 ook aandacht blijven vragen voor transparante communicatie door decanen, directeuren en leidinggevenden met direct en indirect betrokkenen bij (wetenschappelijke) integriteitskwesaties. Ook bewaakt het CvB in samenspraak met de stuurgroep Erkennen en Waarderen de implementatie van het Landelijk Programma Erkennen en Waarderen met het oog op de vereisten die gelden voor goed leiderschap. In navolging van Aanbeveling B.2 ten slotte zal het Bestuur bij wetenschappelijke integriteitskwesaties, wanneer het advies hierover inwint, tevens experts wetenschappelijke integriteit betrekken zodat aspecten specifiek m.b.t. de wetenschappelijke integriteit ook hierin worden meegenomen, los van bijvoorbeeld juridische en arbeidsrechtelijke aspecten.

Commissie Wetenschappelijke Integriteit

(Aanbevelingen: B.4 en C.2 – C.8)

- De secretaris/sen van de CWI bezien samen met het Integrity Office (en eventueel met de directie Communicatie) de communicatie richting (met name) beklagden met als doel (nog) informatiever te zijn over de procedure en te bewaken dat de procedure als veilig wordt ervaren (aanbeveling B.4). Bij een formele klacht gaat het in beginsel om een vermoeden van klager(s) en is het niet altijd duidelijk voor beklagden dat ook zij zich kunnen richten tot een Vertrouwenspersoon. Dit zal beter benadrukt worden in de communicatie naar beklagden. Nodige aanpassingen in de communicatie(middelen) vinden uiterlijk voor 1 november 2024 plaats.
- De Klachtenregeling Wetenschappelijke Integriteit TU Delft wordt herzien door de secretaris/sen CWI in samenwerking met het Integrity Office. De secretaris/sen van de CWI hebben inmiddels een eerste concept opgesteld (onder meer op basis van het Landelijk Model Klachtenregeling Wetenschappelijke Integriteit per 1 januari 2023) waarop het Integrity Office reeds input heeft gegeven. De secretaris/sen van de CWI zullen n.a.v. het Advies van de Integrity Board bij dit concept tevens nog aandacht besteden aan (i) procedures waarin het Bestuur de CWI opdracht geeft om een wetenschappelijke integriteitskwesatie te onderzoeken, met daarbij aandacht voor (a) de vraag bij wie de verantwoordelijkheid ligt omtrent de formulering van de klacht, en (b) de vraag naar de rechten en plichten van melders; (ii) procedures waarin deskundigen worden ingeschakeld door de CWI, met daarbij aandacht voor de vraag wie gerechtigd zijn tot het geven van commentaar op deskundigenrapporten; en (iii) procedures waarin sprake is van zeer complexe zaken, met daarbij aandacht voor de vraag of de zaak in het voorkomende geval dient te leiden tot een aanvullende procedure, ondersteuning of extra commissieleden en/of een triage procedure met onder meer de Voorzitter en de secretaris van de CWI en

aanvullend bijvoorbeeld een interne persoon met kennis en ervaring op het gebied van Wetenschappelijke Integriteit. Het streven is om uiterlijk voor 1 september 2025 een aangepaste Klachtenregeling Wetenschappelijke Integriteit gereed te hebben. Voor zover stukken van werkgroepen binnen het LJO van de UNL aanwezig zijn die betrekking hebben op voornoemde aspecten van de Klachtenregeling, worden deze voor zover relevant door de secretaris/sen van de CWI met het Integrity Office gedeeld opdat het Integrity Office een volledig beeld heeft van een eventuele discussie over deze aspecten op landelijk niveau (aanbevelingen C.2-C.8).

Communicatie

(Aanbevelingen: A.2.e, B.1 en B.2)

- In alle communicatie, zowel intern als extern, is het algemene vertrekpunt binnen TU Delft om openheid, toegankelijkheid en transparantie te betrachten. Dat geldt ook voor (publicatie omtrent) onderzoek en kwesties van wetenschappelijke integriteit. Bij vermoedens van schending van de wetenschappelijke integriteit, vraagt dat om duidelijke communicatie die een evenwicht vindt tussen vertrouwelijkheid en openheid/transparantie. Door helder en tijdig inzage te geven in procedures en tijdschema's en uit te leggen wanneer en waarom zaken niet gedeeld kunnen worden, ontstaat er meer duidelijkheid, begrip en vertrouwen. Samen met het Integrity Office en de afdeling Legal Affairs binnen de directie Legal Services worden deze kaders aangescherpt en uiterlijk 1 maart 2025 vastgesteld.
- Bij (publicatie omtrent) onderzoek gaat het niet alleen om resultaten en succesverhalen maar ook om *good research practices* (waar mooie resultaten uit kunnen voortvloeien). Er zal daarbij ook aandacht zijn voor vragen als: tegen welke twijfels en dilemma's lopen onderzoekers aan? Welke lessen kunnen daaruit worden getrokken? Het actiever delen van deze verhalen wordt per direct onderdeel van de communicatie-aanpak van TU Delft (aanbeveling A.2.e), o.a. door dergelijke verhalen met regelmaat mee te nemen in bestaande uitingen, waaronder intranet en TU-nieuws.
- De directie Communicatie en het Integrity Office en de afdeling Legal Affairs (secretaris/sen CWI) binnen de directie Legal Services gaan samen aan de slag met het opstellen van 'guiding principles' die richting gevend zijn bij interne en/of externe communicatie over wetenschappelijke integriteitskwesties. Het zal daarbij vooral gaan om uitgangspunten omdat de context steeds meegewogen moet worden (aanbeveling B.1). Voor zover ook de afdeling Integrale Veiligheid (IV) binnen de directie Legal Services met betrekking tot specifiek hun rol in crisismanagement een bijdrage hieraan kunnen leveren, wordt ook om input van IV gevraagd. Het streven is om deze uitgangspunten voor uiterlijk 1 maart 2025 vast te stellen.
- De directie Communicatie overlegt met het Integrity Office bij wetenschappelijke integriteitskwesties en zal zij ook in de toekomst bij interne en/of externe communicatie over wetenschappelijke integriteitskwesties het Integrity Office betrekken (aanbeveling B.2) met als doel om te komen tot een steeds volledige en inhoudelijk correcte weergave van aspecten omtrent wetenschappelijke integriteit.

HR (Talent & Development)

(Aanbeveling: A.3.a)

- In Aanbeveling A.3 wordt in het Advies indirect gerefereerd aan het programma Erkennen en Waarderen. Dit programma heeft als doel het bereiken van een nieuwe balans in erkennen en waarderen van wetenschappers. Van een te eenzijdige nadruk op (kwantitatieve) onderzoeksprestaties naar de erkenning en waardering van behaalde individuele en team prestaties in de volle breedte van onderwijs, maatschappelijke impact & innovatie, leiderschap en onderzoek. Een vereiste om dit te laten slagen is professioneel (academisch) leiderschap. Het helpt wetenschappers en leidinggevendenden wanneer verwachtingen in het algemeen en met betrekking tot integriteit in het bijzonder, duidelijk zijn. De vernieuwde Resultaat & Ontwikkelingsgesprekken (geïmplementeerd in 2023), waarbij het accent ligt op ontwikkeling in plaats van beoordeling, het aanbieden van leiderschapstrainingen voor het wetenschappelijk personeel (pilot gestart in 2024) en het bieden van Academic Position Criteria- een kader wat er van wetenschappers verwacht wordt (verwachte implementatie in het eerste kwartaal van

2025), faciliteren de dialoog tussen de leidinggevende en de wetenschapper over de invulling en verwachtingen van de vereiste wetenschapsintegriteit. Door de beleidsmedewerkers HR Talent & Development zijn besprekingen op gang gebracht met de Beleidsadviseur Wetenschappelijke Integriteit van het Integrity Office om te spreken over de verschillende aspecten van wetenschappelijke integriteit.

- Bij Aanbeveling A.3.b gaat het naar het oordeel van het Integrity Office om een aanbeveling die zich de facto richt tot het Bestuur wat betreft het onderzoeken of er voldoende tijd en beloningen kunnen worden geboden. Derhalve is deze aanbeveling ondergebracht bij het Bestuur, en niet langer bij HR.

Integrity Office

(Aanbevelingen: A.1.b, A.1.c, A.4, B.1, B.4 en C.1 – C.8)

- Het Integrity Office is al in contact met de Erasmus Universiteit Rotterdam over een door de EUR ontwikkelde *digitale* Dilemma Game m.b.t. Wetenschappelijke Integriteit. Het Integrity Office wil onderzoeken in hoeverre deze digitale Dilemma Game standaard (eventueel in aangepaste vorm) ook in gebruik kan worden genomen door al de medewerkers van TU Delft en geïncorporeerd kan worden in het PhD traject. Voor 1 januari 2025 treedt het Integrity Office over de eventuele toepassing van de digitale Dilemma Game in het PhD traject in overleg met de University Graduate School en/of Faculty Graduate Schools. Voor 1 maart 2025 spreekt het ook over eventuele (aanvullende) dilemma's die specifiek zijn voor TU's (waaronder de samenwerking met derden) met (i) de Integrity Officer, de Integrity Board en de Vertrouwenspersonen Wetenschappelijke Integriteit, (ii) de andere Technische Universiteiten, en (iii) de EUR, opdat deze aanvullende dilemma's mogelijk eveneens kunnen worden geïncorporeerd in de digitale Dilemma Game (aanbeveling A.1.b). Het doel is onderzoekers bewust te maken van dilemma's die zich in onderzoek kunnen voordoen met betrekking tot wetenschappelijke integriteit en die bespreekbaar te maken. Streven is implementatie van een digitale Dilemma Game voor 1 september 2025.
- Het Integrity Office heeft in maart 2023 een training voor de nieuw aangestelde Vertrouwenspersonen Wetenschappelijke Integriteit georganiseerd, gegeven door een extern expert wetenschappelijke integriteit, waarin zij zijn geïnformeerd omtrent nieuwe ontwikkelingen op het gebied van wetenschappelijke integriteit en geanonimiseerd hebben kunnen spreken over casuïstiek. Deze training vindt in beginsel elk halfjaar plaats. Het doel is het voor de Vertrouwenspersonen kunnen delen van ervaringen en een vraagbaak kunnen zijn voor het beantwoorden van ook algemene vragen met betrekking tot de wetenschappelijke integriteit waarbij de Vertrouwenspersonen waar nodig en gewenst kunnen worden ondersteund door een expert wetenschappelijke integriteit. De Vertrouwenspersonen Wetenschappelijke Integriteit streven ernaar uiterlijk voor 1 januari 2025 deel te nemen aan de interne opleiding Sociale Integriteit aangezien in de praktijk in veel gevallen sprake is van een overlap tussen wetenschappelijke en sociale integriteit (aanbeveling A.1.c).
- Het Integrity Office heeft overleg met het organisatieonderdeel Strategic Development over de vraag in hoeverre een integriteitsrisicobeoordeling door middel van een SWOT-analyse eventueel standaard kan worden opgenomen in zelfevaluaties door faculteiten en het onderzoeksinstituut QuTech in het kader van het Strategie Evaluatie Protocol (SEP) met als doel risico's bespreekbaar te maken en hierop in te spelen en daarmee schendingen te voorkomen. Het Integrity Office heeft met het oog hierop al input geleverd aan Civil Engineering van de Faculty Civil Engineering en Geosciences m.b.t. hun Self-Evaluation Report 2017-2022. Bij het implementatieproject voor het SEP 2027-2033 wordt door Strategic Development nader verkend in hoeverre meer sturing op de zelfevaluaties wenselijk en mogelijk is. Het Integrity Office zal hierbij aanhaken (aanbeveling A.4).
- De Beleidsadviseur Wetenschappelijke Integriteit en de Integrity Officer initiëren voor 1 januari 2025 een maandelijks RE & RI (Research Ethics & Research Integrity) overleg waarbij experts op deze (en aangrenzende) gebieden worden betrokken om te spreken over recente ontwikkelingen en casuïstiek op nationaal en internationaal gebied, mede om ook als input te dienen voor onderwijs en te organiseren workshops en/of conferenties op het gebied van RE & RI.
- Het Integrity Office heeft voorts regelmatig overleg met organisatieonderdelen over de uitvoering van de acties in het Plan van Aanpak (aanbevelingen B.1, B.4, C.1-C.8).

Legal Services (Legal Affairs/Contractmanagement) (Aanbevelingen: A.5 en C.1)

- De Afdeling Contractmanagement binnen de directie Legal Services onderzoekt in hoeverre in contracten met derden standaard de toepassing van de Nederlandse Gedragscode voor Wetenschappelijke Integriteit en /of de European Code of Conduct for Research Integrity (door middel van een eventuele verwijzing) kan worden opgenomen (aanbeveling A.5). Het streven is om uiterlijk 1 juli 2025 de contracten hierop te hebben aangepast. Het doel is om partijen (inclusief derden) bewust te maken van de normen die gelden in de relatie met onderzoekers/wetenschappelijk medewerkers van TU Delft.
- De Afdeling Legal Affairs binnen de directie Legal Services onderzoekt reeds met de secretaris/sen van de CWI en het Integrity Office in hoeverre de (administratieve) ondersteuning voor de CWI (leden en secretaris/sen) kan worden uitgebreid; in ieder geval bij omvangrijke, complexe zaken. Het streven van implementatie is uiterlijk 1 september 2025. De secretaris/sen organiseren uiterlijk voor 1 januari 2025 een bijeenkomst over wensen en mogelijkheden m.b.t. een verbreding van kennis van de CWI (leden en secretaris/sen) door onder meer deelname aan (lokale of landelijke) bijeenkomsten (bijvoorbeeld georganiseerd door de Netherlands Network of Research Integrity) en/of deelname aan (interne of externe) trainingen aan de hand van bijvoorbeeld LOWI-jurisprudentie (aanbeveling C.1). Het doel is naast verrijking van kennis ook het onderling kunnen uitwisselen van ervaringen.

University Graduate School (Aanbeveling: A.1.a)

- De focus van de University Graduate School (UGS) ligt – in lijn met de *European Competence Framework for Researchers: ResearchCom* – op overstijgend disciplinair onderwijs. Dat maakt aanbeveling A.1.a (zijnde de introductie van een specifiek faculteits- of departementsgericht deel m.b.t. wetenschappelijke integriteit) voor de UGS moeilijk uitvoerbaar. Wel onderkent de UGS de noodzaak en het belang van een leerdoel waarbij promovendi leren hoe ze algemene ethische beginselen over wetenschappelijke integriteit kunnen toepassen op het eigen onderzoek. De directie zal uiterlijk voor 1 maart 2025 gezamenlijk met de Integrity Officer en de Integrity Office (1) het verplichte leermateriaal bij de start-up met betrekking tot ethische beginselen over wetenschappelijke integriteit voor promovendi op dit punt (her)bezien, en (ii) aanvullend een evaluatie aan het einde van het eerste jaar overwegen om de behoeften van promovendi met het oog hierop nog beter in kaart te krijgen.

Overzicht van aanbevelingen en acties in het licht van Annex 4 van het Advies

	Aanbeveling	Verantwoordelijk organisatie- onderdeel	Gereed	Opmerkingen
A 1 a	Vraag de Graduate School om te onderzoeken of de huidige cursus wetenschappelijke integriteit voor promovendi uitgebreid kan worden met een faculteits- of afdelingsspecifiek deel.	UGS	1-3-2025	Heeft wat ander accent gekregen na overleg met de University Graduate School.
A.1.b	Vraag het Integrity Office om een plan te maken voor dilemmasessies over wetenschappelijke integriteit.	IO	1-9-2025	Dilemma game: voor 1 januari 2025 resp. 1 maart 2025 verkennen en overleg met stakeholders; feitelijke implementatie zal meer tijd kosten en streven is uiterlijk voor 01-09-2025.

A.1.c	Vraag het Integrity Office om te onderzoeken hoe een (informele) infrastructuur voor advisering over wetenschappelijke integriteit kan worden opgezet en onderhouden en of en hoe de vertrouwenspersonen wetenschappelijke integriteit en anderen hierin een rol zouden moeten spelen.	IO	1-1-2025	Hierin zijn al stappen gezet onder meer binnen het Team Vertrouwenspersonen.
A.2.a -2.d	Deze aanbevelingen zijn vooral relevant voor het CvB, decanen, managers en andere leidinggevenden, en senior onderzoekers. Het is raadzaam om ze bijvoorbeeld in een vergadering van de Groepsraad of het Afdelingsvoorzittersoverleg onder de aandacht te brengen.	CvB, agenderen voor groepsraad en afdelingsvoorzittersoverleg	1-1-2025	
A.2.e	Vraag Communicatie om met een voorstel te komen dat ervoor zorgt dat er meer aandacht wordt besteed aan de onzekerheden, twijfels en zelfs mislukkingen die inherent zijn aan wetenschappelijk onderzoek. Vraag ook hoe de maatregelen die de TU Delft al heeft genomen om goede onderzoekspraktijken te waarborgen beter voor het voetlicht gebracht kunnen worden.	Directie Communicatie	Per direct	
A.3.a	Vraag HR (Talent & Development) om, in overleg met relevante interne belanghebbenden, <i>concrete gedragsverwachtingen</i> te formuleren met betrekking tot goede onderzoekspraktijken voor de academische profielen die bijvoorbeeld gebruikt worden voor bevordering.	HR Talent & Development	1-4-2025	Gesprekken hieromtrent zijn reeds gaande tussen het Integrity Office en Beleidsmedewerkers van HR Talent & Development.

A.3.b	Vraag HR om samen met vertegenwoordigers van het wetenschappelijk personeel te onderzoeken hoe er voldoende tijd en beloningen kunnen worden geboden om goede onderzoekspraktijken te stimuleren.	CvB , agenderen voor Groepsraad en Afdelingsvoorzittersoverleg	1-1-2025	Het gaat om een aanbeveling die zich de facto richt tot het Bestuur wat betreft het onderzoeken of er voldoende tijd en beloningen kunnen worden geboden.
A.4	Vraag het Integrity Office om onderzoek te doen naar mogelijkheden om beter gebruik te maken van incidentrapportage en integriteitsrisicobeoordelingen, ter voorkoming van schending van normen voor wetenschappelijke integriteit.	IO, SD, CvB, faculteiten: agenderen voor Groepsraad en Afdelingsvoorzittersoverleg	1-9-2025	Voor 1 januari 2025 vindt verkenning plaats; feitelijke implementatie zal meer tijd kosten en streven is uiterlijk voor 01-09-2025.
A.5	Vraag de afdeling Contractmanagement binnen de directie Legal Services om te onderzoeken en waar mogelijk te bewerkstelligen dat de Nederlandse Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit (of een vergelijkbare internationale code) standaard deel uitmaakt van contracten.	LS (Contractmanagement)	1-7-2025	
B.1	Vraag Communicatie om, in overleg met het Integrity Office en de afdeling Legal Affairs binnen de directie Legal Services , een aantal uitgangspunten te formuleren voor communicatie over vermoede schendingen van de wetenschappelijke integriteit.	Directies(s) Communicatie, LS (LA), IO	1-3-2025	
B.2	Het CvB wordt geadviseerd om bij communicatie over wetenschappelijke integriteitskwesaties niet alleen communicatie- en juridische experts te raadplegen, maar ook integriteitsexperts.	CvB, Directies Communicatie en LS, IO	Per direct	
B.3	Het is aan te raden dat betrokken decanen, managers en andere leidinggevenden meer	CvB, agenderen voor Groepsraad en Afdelingsvoorzittersoverleg	1-1-2025	

	aandacht besteden aan de communicatie binnen de faculteit of afdeling richting mensen die indirect betrokken zijn of geassocieerd worden met een CWI-procedure.			
B.4	Vraag de secretaris/sen van de CWI om (eventueel met input van de directie Communicatie) in toegankelijker taal te communiceren, en om ook na te denken over hoe te voorkomen dat communicatie als onnodig bedreigend wordt ervaren.	CWI, IO	1-11-2024	
C.1	Vraag de afdeling Legal Affairs binnen de directie Legal Services om, in overleg met het Integrity Office , de juridische en administratieve ondersteuning van de CWI uit te breiden, te verlengen en/of te verbeteren, en om de training van CWI-leden m.b.t. procedurele en/of inhoudelijke aspecten te vernieuwen en/of te verbeteren.	LS (LA) in overleg met IO	1-9-2025	Voor 1 januari 2025 vindt inventarisatie plaats naar behoeftes; daarna volgt fase m.b.t. implementatie.
C.2-C.8	Vraag het Integrity Office en de afdeling Legal Affairs binnen de directie Legal Services om verdere besluitvorming door het CvB te ondersteunen door een gedetailleerd voorstel op te stellen voor het aanpassen van de CWI-procedures, en om dit te doen in overleg met relevante interne en externe belanghebbenden.	LS (LA) en IO	1-9-2025	Implementatie kan mogelijk langer duren als voor sommige punten landelijk overleg en instemming nodig is maar streven is uiterlijk voor 01-09-2025.