

TU Delft

Kwartaalrapportage Sociale Veiligheid en Integriteit

Q4 2025 (Okt-Dec)

30-1-2026

Inleiding

Het programma Sociale Veiligheid en Integriteit zet onverminderd stevige stappen. Inmiddels is dit de zesde kwartaalrapportage. Hierin wordt de voortgang van de projecten binnen het programma Sociale Veiligheid en Integriteit beschreven.

De meest recente rapportages zijn te vinden via de [website Sociale Veiligheid](#).

Na ruim een jaar programma-uitvoering verschuift de focus naar de effecten van de verschillende initiatieven:

- Zien we daadwerkelijke veranderingen in gedrag, beleving en meldingsbereidheid?
- Hoe zorgen we voor structurele inbedding van alle initiatieven en veranderingen in de organisatie?
- Hoe maken we deze veranderingen zoveel mogelijk meetbaar en zichtbaar? Hiervoor wordt verkend hoe onder andere panels en pulsemetingen kunnen worden ingezet om concreter inzicht te krijgen.

De positieve ontwikkelingen bij TU Delft op het gebied van sociale veiligheid en integriteit blijven in de buitenwereld niet onopgemerkt. In het afgelopen kwartaal zijn wij door meerdere universiteiten en hogescholen benaderd met verzoeken om kennis en ervaringen te delen. Ook leverde de TU Delft belangrijke bijdragen aan het eerste [Conferentie van de Regiegroep Sociale Veiligheid in Hoger Onderwijs en Wetenschap](#) in oktober 2025.

Naast de centraal aangestuurde projecten gebeurt er veel binnen de verschillende faculteiten en directies. Er wordt onderzocht hoe deze initiatieven beter kunnen worden gemonitord en in samenhang geanalyseerd, zodat duidelijk wordt in hoeverre alle inspanningen samen bijdragen aan een sociaal integere werk- en studieomgeving.

Status van projecten en activiteiten

Hieronder vindt u een tabel met de status van de verschillende projecten en activiteiten binnen het programma tot nu toe.

Project / activity	Status in programme	Operational status ¹
Meldpunt	Closed	Operational
Mindlab	Closed	Complete
Inloopsprekuren	Closed	Complete
Uitvoeringsplan	Closed	Complete
De rol van HR	Ongoing	
License to Lead	Ongoing	Operational
Feedback geven en ontvangen	Ongoing	
R&O-proces	Ongoing	Operational
Share & Care	Closed	Operational
Nieuwe Gedragscode TU Delft	Ongoing	
Website	Ongoing	Operational
Kwartaalrapportages	Ongoing	
Evaluatie KOG regeling	Ongoing	
Onderzoeksprotocol	Ongoing	
Implementatie sectorale regeling klokkenluiders	Ongoing	
Evaluatie werkwijze CWI	Ongoing	
Moreel beraad	Ongoing	Operational
Governancestructuur integriteit	Not started	
Meerjarige beleidsagenda	Not started	
PDCA	Not started	
Risico's en kwetsbaarheden	Not started	

¹ Toelichting:

Een aantal projecten of activiteiten is binnen het programma afgerond en overgedragen aan de staande organisatie (Status in programme 'Closed'); sommige daarvan zijn daarmee tot een einde gekomen (Operational status 'Completed'), andere leiden tot een - vaak structurele - activiteit (Operational status 'Operational').

Een aantal projecten of activiteiten wordt nog aangestuurd of gemonitord vanuit het programma (Status in programme 'Ongoing') maar is wel al operationeel (Operational status 'Operational').

Inhoudsopgave

Inleiding.....	1
Status van projecten en activiteiten.....	2
Inhoudsopgave.....	3
1. Fundering.....	4
1.1. De rol van HR.....	4
1.2. Nieuwe Gedragscode TU Delft	4
1.3. Klankbordgroep	4
1.4. Herziening Nederlands Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit (NGWI) 2018.....	5
2. Preventie en bewustzijn	6
2.1. License to Lead.....	6
2.2. Feedback geven en ontvangen.....	6
2.3. Communicatie.....	7
3. Handhaving.....	9
3.1. Evaluatie Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (KOG) regeling.....	9
3.2. Evaluatie Klachtenregeling Wetenschappelijke Integriteit TU Delft 2020	9
3.3. Onderzoeksprotocol	9
3.4. Implementatie sectorale klokkenluidersregeling	9
4. Nazorg	11
4.1. Share & Care.....	11

1. Fundering

1.1. De rol van HR

Sinds dit kwartaal werkt een HR-kern- en implementatieteam aan de implementatie van het interne document HR Code waarin het HR-Dienstverleningsmodel staat beschreven. Doel is het versterken van integraal management door helder te maken welke rollen en verantwoordelijkheden HR, leidinggevend en medewerkers hebben en hoe zij samenwerken binnen het model.

De implementatie vindt gefaseerd plaats. Het bestaande dienstverleningsmodel is geanalyseerd, knel- en verbeterpunten zijn vastgesteld en eerste verbeteringen zijn doorgevoerd op intranet. Er worden praktische hulpmiddelen ontwikkeld en intern getoetst. Daarnaast worden voorbereidingen getroffen voor een HR-Masterclass eind januari 2026 voor HR-adviseurs, waarin het dienstverleningsmodel, de rollen en verantwoordelijkheden en praktijkcasussen centraal staan. Na deze Masterclass volgt de verdere implementatie en borging binnen de organisatie.

1.2. Nieuwe Gedragscode TU Delft

In november en december is de concept TU Delft Gedragscode ter consultatie voorgelegd aan de gehele TU Delft gemeenschap. De consultatie is uitgevoerd aan de hand van een vragenlijst, met daarin vragen over onder andere de passendheid van de geformuleerde principes en de duidelijkheid van de gestelde normen. De vragenlijst is ingevuld door 294 medewerkers en studenten.

In dit concept is geprobeerd om een goede balans te vinden tussen enerzijds het formuleren van het gewenste gedrag van medewerkers en studenten en anderzijds ook - duidelijker dan in de bestaande gedragscode - aan te geven wat niet mag en wat consequenties zijn van het overtreden van de regels.

De begeleidingscommissie gaat in januari 2026 aan de slag met de ontvangen reacties. Dit zal leiden tot een definitief concept dat aan het CvB zal worden voorgelegd voor een 'voorgenomen besluit'. Daarna zal het formele traject met de medezeggenschap starten. Als dat is afgerond kan de nieuwe TU Delft Gedragscode definitief worden vastgesteld. Dit zal naar verwachting aan het begin van het tweede kwartaal 2026 zijn. Vervolgens begint de implementatie- en communicatiefase om ervoor te zorgen dat de TU Delft Gedragscode een levend document blijft dat daadwerkelijk richting geeft aan het gedrag van medewerkers en studenten.

1.3. Klankbordgroep

De Klankbordgroep Sociale Veiligheid & Integriteit kreeg meer zichtbaarheid door het creëren van een [pagina op de website Sociale Veiligheid](#). Het verbeteren van de herkenbaarheid van de leden van de klankbordgroep biedt meer mogelijkheden voor dialoog en kennisdeling met de TU Delft gemeenschap.

1.4. Herziening Nederlands Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit (NGWI) 2018

Sociale veiligheid is een voorwaarde voor het borgen van sociale, organisatorische en wetenschappelijke integriteit. De zorgplichten voor instellingen en standaarden voor individuele onderzoekers ondergaan wijzigingen met de herziening van de NGWI. Daarom wordt dit proces nauwlettend gevolgd door TU Delft.

Op 28 oktober 2025 vond in dit kader op instigatie van de Schrijfcommissie Herziening NGWI een sessie plaats waarbij experts uit Nederland – inclusief de adviseur wetenschappelijke integriteit van de TU Delft – werden uitgenodigd om met de schrijfcommissie van gedachten te wisselen over de conceptversie van de nieuwe NGWI 2026. Inmiddels is naar aanleiding van deze sessie besloten tot een tweede conceptversie. De verwachting is dat deze in Q1 2025 gereed is waarna deze wederom aan alle universiteiten zal worden gepresenteerd.

2. Preventie en bewustzijn

2.1. License to Lead

Onderstaand overzicht toont voor de training Leidinggeven@TUDelft voor startende leidinggevendenden het aantal deelnemers en aanmeldingen per eind Q4 2025:

Training	Deelnemers	Inschrijvingen
Leidinggeven@TUDelft voor leidinggevendenden OBP	103*	10
Leidinggeven@TUDelft voor sectieleiders/afdelingsvoorzitters	47	6
Leidinggeven@TUDelft voor Academic Career Trackers	61	6
Totaal	211	22

*Rectificatie: in Q3-kwartaalrapportage stond abusievelijk 845 deelnemers genoemd. Dit moest zijn 84.

In Q1 2026 zal een start worden gemaakt met de ontwikkeling van het programma Leidinggeven@TUDelft voor de laatste doelgroep: startende projectmanagers en coördinatoren.

Ook hebben alle zittende leidinggevendenden binnen TU Delft het verzoek gekregen om de essentiële training 'Leiderschap & Sociale veiligheid' te volgen. Het totale aantal leidinggevendenden dat per eind Q4 de training heeft gevolgd (inclusief het aantal dat de training als onderdeel van training Leidinggeven@TUDelft heeft gevolgd) is 322. Dit is 51% van alle leidinggevendenden.

Interview guide voor het toetsen van leidinggevende kwaliteiten

De nieuw ontwikkelde interview guide, een praktisch hulpmiddel voor de selectie van leidinggevendenden, is inmiddels geplaatst op het Intranet en is als hulpmiddel opgenomen in de module Werving & Selectie van het programma Leidinggeven@TUDelft en de verdiepende training voor het voeren van selectiegesprekken (training Selectiegesprekken).

2.2. Feedback geven en ontvangen

Pilot training Feedback

De pilot in Q4 vond plaats met een team van 13 deelnemers en werd door hen zeer positief ontvangen. Vanaf 2026 neemt HR | Talent & Development deze fysieke training op in het leiderschapsaanbod. Deze training – beschikbaar in het Nederlands en Engels – duurt twee halve dagen en kan zowel individueel als in team- of afdelingsverband gevolgd worden.

Toolkit voor het leiderschapsdialoogspeel

Het leiderschapsdialoogspeel is een laagdrempelig hulpmiddel om zelfstandig het gesprek over leiderschap binnen een team te voeren. Als extra stimulans voor het gebruik van het leiderschapsdialoogspeel heeft de werkgroep een toolkit ontwikkeld met daarin een aantal uitgewerkte werkvormen. Deze toolkit is gepubliceerd op de intranetpagina 'Persoonlijk leiderschap door iedereen'. Verder wordt er in Q1 2026 een train-de-trainer georganiseerd voor HR Advies om te leren hoe zij het leiderschapsdialoogspeel kunnen faciliteren.

2.3. Communicatie

De communicatie in het laatste kwartaal van dit jaar stond vooral in het teken van de herijking van de gedragscode en de consultatie daarvan (zie meer informatie paragraaf 1.2).

Uitvraag voor creëren betrokkenheid en draagvlak

Voor de ontwikkeling van de nieuwe gedragscode hebben we bewust gekozen voor een participatiestrategie. Deze strategie heeft als doel de interactie te bevorderen tussen de TU Delft gemeenschap en de actoren met inhoudelijke ervaring en expertise. Niet alleen over de inhoud van de gedragscode zelf, maar ook over de wijze waarop we communiceren en welke middelen we inzetten. De consultatie vormt een essentieel onderdeel van deze strategie, naast de eerdere interviews en dialoogsessies die we hebben uitgevoerd.

Het gezamenlijk vormgeven van een gedragen en relevante nieuwe gedragscode staat centraal in onze aanpak. Daarbij is de weg ernaartoe net zo belangrijk als de uitkomst. Het ophalen van input, het serieus nemen van reacties en het creëren van ruimte voor inhoudelijke oordeelsvorming zijn cruciale onderdelen van dit proces.

Van 24 november tot en met 19 december 2025 konden collega's en studenten de vragenlijst invullen. De vragenlijst werd verspreid via een TU Nieuws Special.

Inzet Netpresenters

- Prikkelende statement/stelling met QR-code naar de online vragenlijst
- Call-to-action: "Laat jouw mening weten"

TU Nieuws Special

- Voor de uitvraag hebben we een speciale TU nieuws ontwikkeld met een link waar alle studenten en medewerkers de vragenlijst konden vinden.
- In Q1 van 2026 zullen we ook in de TU nieuws de resultaten en de vervolgstappen presenteren.

Website programma Sociale Veiligheid

In het vierde kwartaal is de website van het programma Sociale Veiligheid geactualiseerd en verder doorontwikkeld als centraal informatiepunt:

- De meest recente informatie over het programma, inclusief de samenstelling van de klankbordgroep, is toegevoegd (zie paragraaf 1.3).
- De website ontwikkelt zich tot het centrale punt waar medewerkers en studenten informatie kunnen vinden over sociale veiligheid en de gedragscode.
- Er wordt verkend hoe de huidige website beter kan worden geïntegreerd in een breder integriteitsportaal. Hiervoor is een voorstel uitgewerkt.

Vooruitblik 2026

In de komende periode liggen de prioriteiten voor wat betreft de communicatie op:

- afronding van de consultatie en verwerking van alle input in de definitieve gedragscode;
- besluitvorming over en uitvoering van het implementatieplan voor de gedragscode;
- verdere uitwerking van het communicatieverhaal en vervolgcampagne om sociale veiligheid op de agenda te houden;
- versterking van de monitoring (panels, pulsemetingen) en het verbinden van centrale en decentrale initiatieven;
- verdere ontwikkeling van de website richting een integraal integriteitsportaal.

3. Handhaving

3.1. Evaluatie Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (KOG) regeling

Op basis van de in eerdere kwartalen gevoerde dialogen binnen de multidisciplinaire projectgroep is het concept voor een herziene KOG-regeling verder geconsolideerd. Het concept is binnen de projectgroep besproken, van commentaar voorzien en waar nodig aangescherpt. De consultatiefase kan daarmee als afgerond worden beschouwd. In de komende periode (Q1 2026) wordt gewerkt aan het bespreken van de resterende openstaande onderwerpen en het verwerken van deze input in een definitieve versie van de regeling. De planning is erop gericht om in Q1 2026 tot een finale versie van de regeling te komen, die vervolgens ter besluitvorming kan worden voorgelegd.

3.2. Evaluatie Klachtenregeling Wetenschappelijke Integriteit TU Delft 2020

De wijzigingen die zullen worden doorgevoerd in de NGWI 2026 (zie onder paragraaf 1.4) hebben ook hun weerslag op de Klachtenregeling Wetenschappelijke Integriteit TU Delft. Naast de wijzigingen die voortvloeien uit de NGWI 2026, wordt deze Klachtenregeling eveneens tegen de moresprudentie omtrent wetenschappelijke integriteit gehouden. In de vergadering van de Stuurgroep Onderwijs en Onderzoek van UNL d.d. 5 december 2025 is gevraagd aan de Rectores Magnifici van de universiteiten groen licht te geven voor een landelijke WI-databank waarin deze moresprudentie is opgenomen, bestaande uit (geanonimiseerde) adviezen van de Commissies Wetenschappelijke Integriteit (CWI) van alle universiteiten in Nederland en van het Landelijk Orgaan Wetenschappelijke Integriteit (LOWI).

3.3. Onderzoeksprotocol

Interne stakeholders en experts, waaronder de Functionaris Gegevensbescherming en de Privacy Jurist, hebben feedback geleverd op het concept- Op basis van die feedback is het concept protocol bijgesteld.

In het eerste kwartaal van 2026 wordt toegewerkt naar de afronding van het concept en finale afstemming met de stakeholders. De planning is erop gericht om het protocol in Q2 2026 aan het CvB en de medezeggenschap voor te leggen.

3.4. Implementatie sectorale klokkenluidersregeling

Interne stakeholders, waaronder het Integrity Office, hebben feedback geleverd op de concept-uitvoeringsvoorschriften. Op basis hiervan is gestart met het bijstellen van het concept. In het

eerste kwartaal van 2026 wordt toegewerkt naar afronding: enkele onderwerpen die tijdens de feedbackronde naar voren kwamen en nader overleg vergen – zoals de exacte routing van een melding en de hoofdlijnen van het onderzoeksproces – worden besproken en verwerkt in een nieuw (finaal) concept. De planning is erop gericht om de voorschriften in Q2 2026 aan het CvB en de medezeggenschap voor te leggen.

4. Nazorg

4.1. Share & Care

Het pilotproject Share & Care had tot doel een passende interventie aan te bieden voor nazorg aan medewerkers en studenten die zich geraakt voelden door de ontwikkelingen op het gebied van sociale veiligheid. De gekozen interventie, Share & Care sessies, zijn tussen oktober 2024 en mei 2025 aangeboden. Deze sessies zijn geëvalueerd om inzicht te geven in de uitvoering van het project, de ervaringen van deelnemers en de geleerde lessen.

Op basis van de evaluatie feedback is de conclusie dat Share & Care sessies behouden moet blijven, maar in een aangepaste vorm. De Share & Care sessies zullen – onder een nieuwe naam – in Q1 2026 in de [Inspiratie en Kennis Toolkit](#) worden opgenomen, zodat dit een interventietool wordt waarmee afdelingen en teams het goede gesprek kunnen voeren en kunnen leren omgaan met complexe en ongemakkelijke situaties.