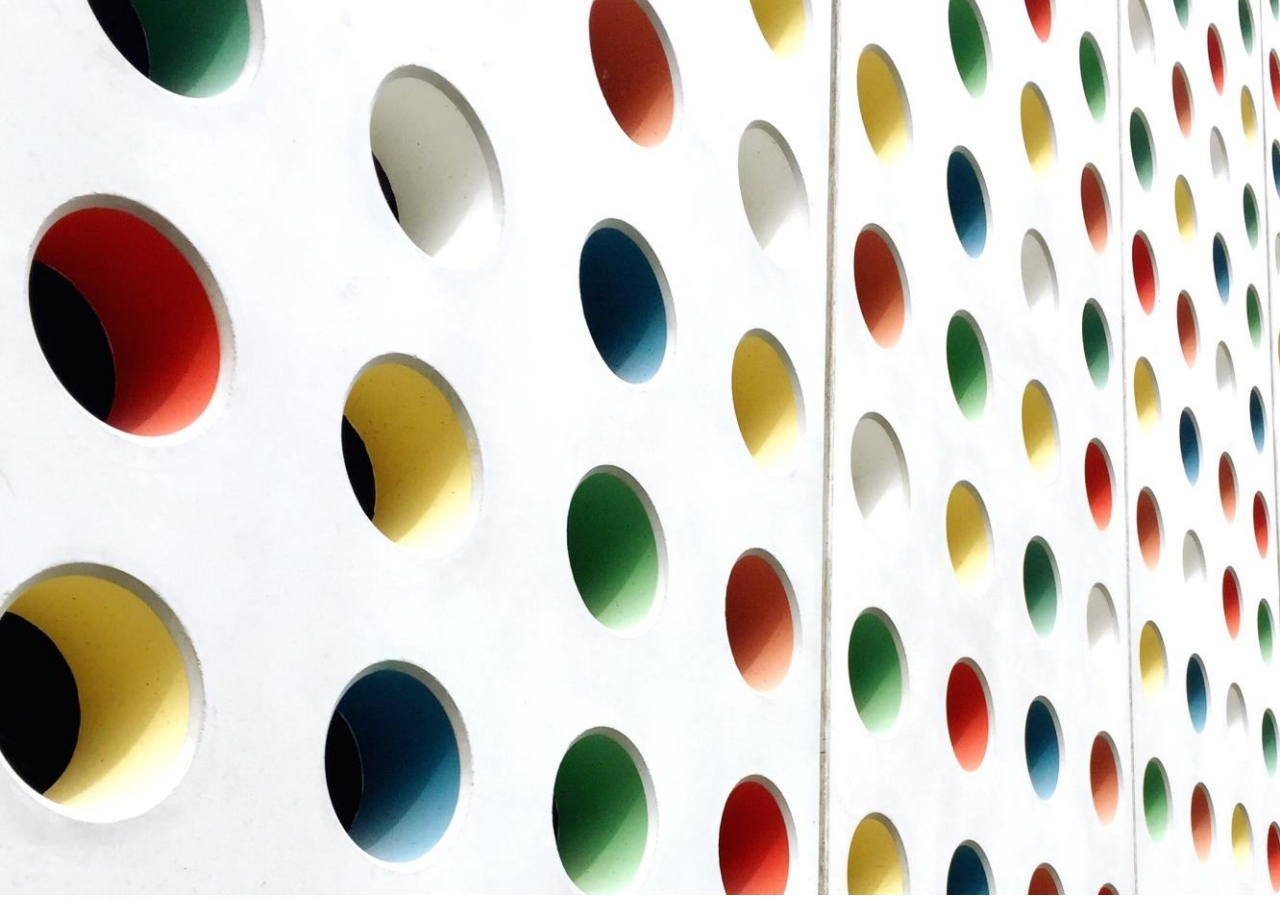




Onderzoek sociale veiligheid en leiderschap TU Delft

Mei 2025



Onderwerpen

Respondenten

Sociale veiligheid

Grensoverschrijdend gedrag

Leiderschap

Integriteit



Respondenten

520 volledig ingevuld, waarvan 446 helemaal

45% vrouw, 44% man, 11% anders/ wil niet zeggen

31% tot 35 jaar, 46% 35-55 jaar, 23% 55+

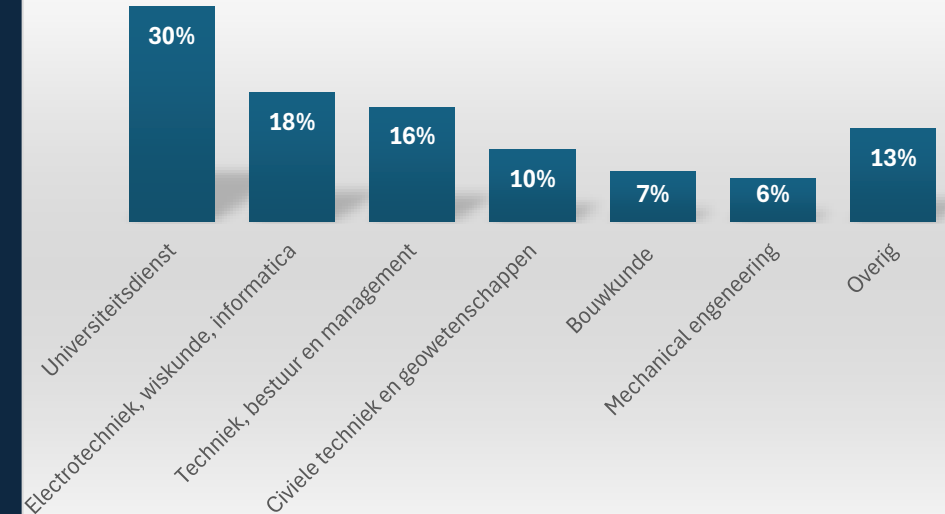
75% vast contract, 23% tijdelijk, 2% ander

56% geen vakbondslid, 20% FNV lid, 9% CNV, 6% AOB, 9% wil niet zeggen

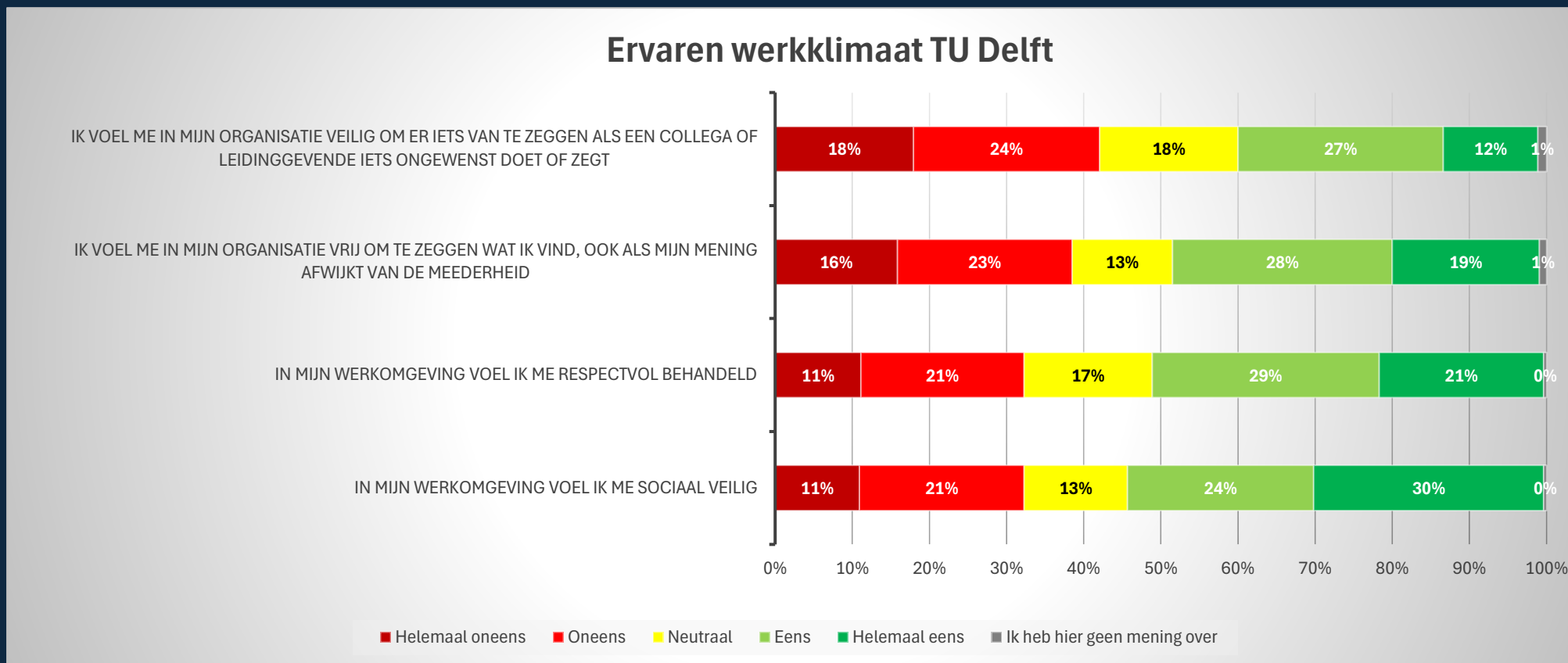
73% Nederlandse nationaliteit, 16% EER, 11% niet EER

44% ondersteunend personeel, 26% UD/UHD/ hoogleraar, 14% promovendus, 7% docent, 6% onderzoeker, 3% overig

Waar werk je?



Sociale veiligheid



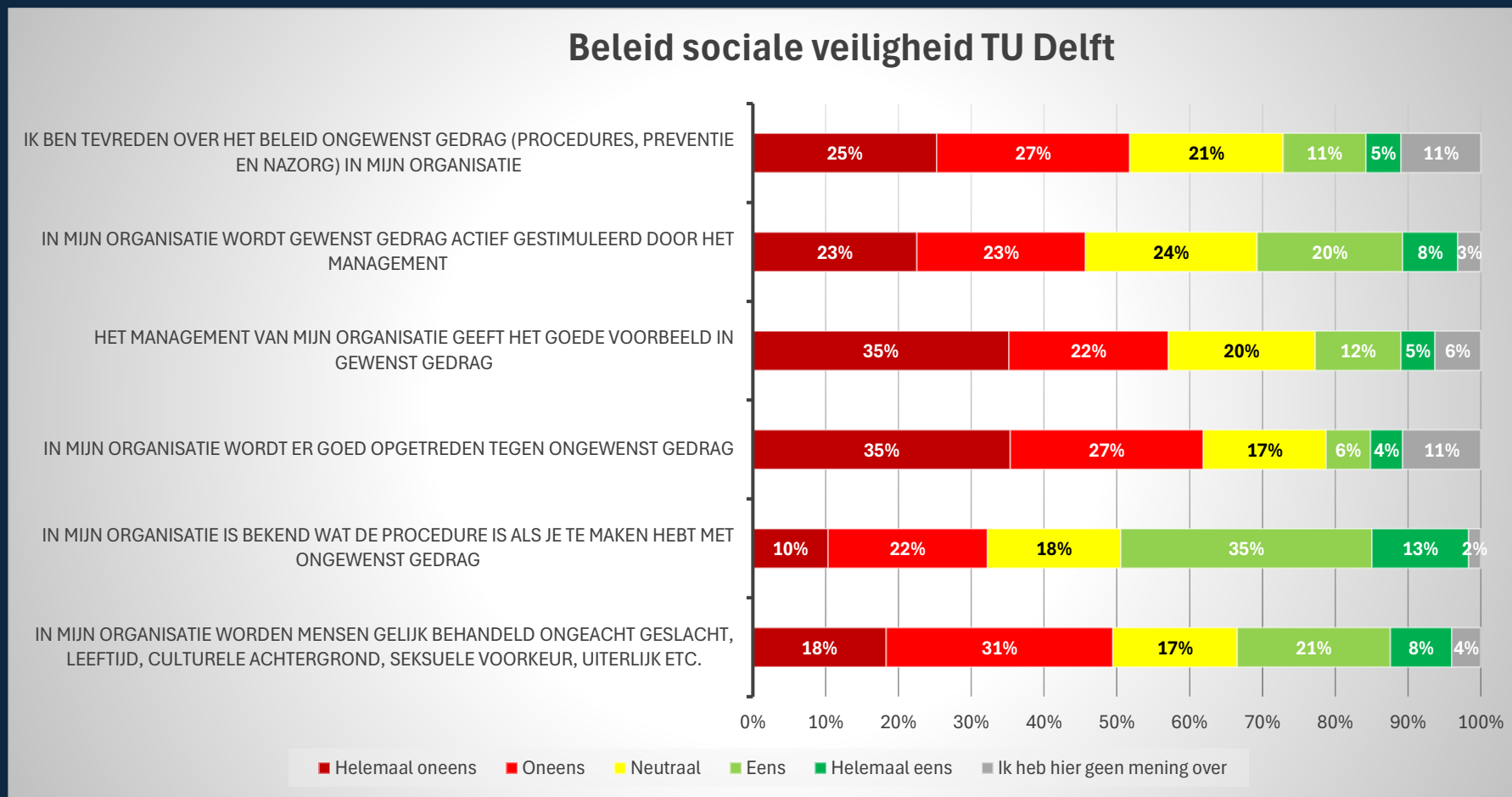
54% voelt zich sociaal veilig, 32% niet

De helft voelt zich respectvol behandeld, 32% niet

Bijna de helft durft een afwijkende mening te uiten, 39% niet

39% durft aan te spreken op ongewenst gedrag, 42% niet

Beleid sociale veiligheid



Over procedures ongewenst gedrag het meest positief

Over optreden tegen ongewenst gedrag het meest negatief

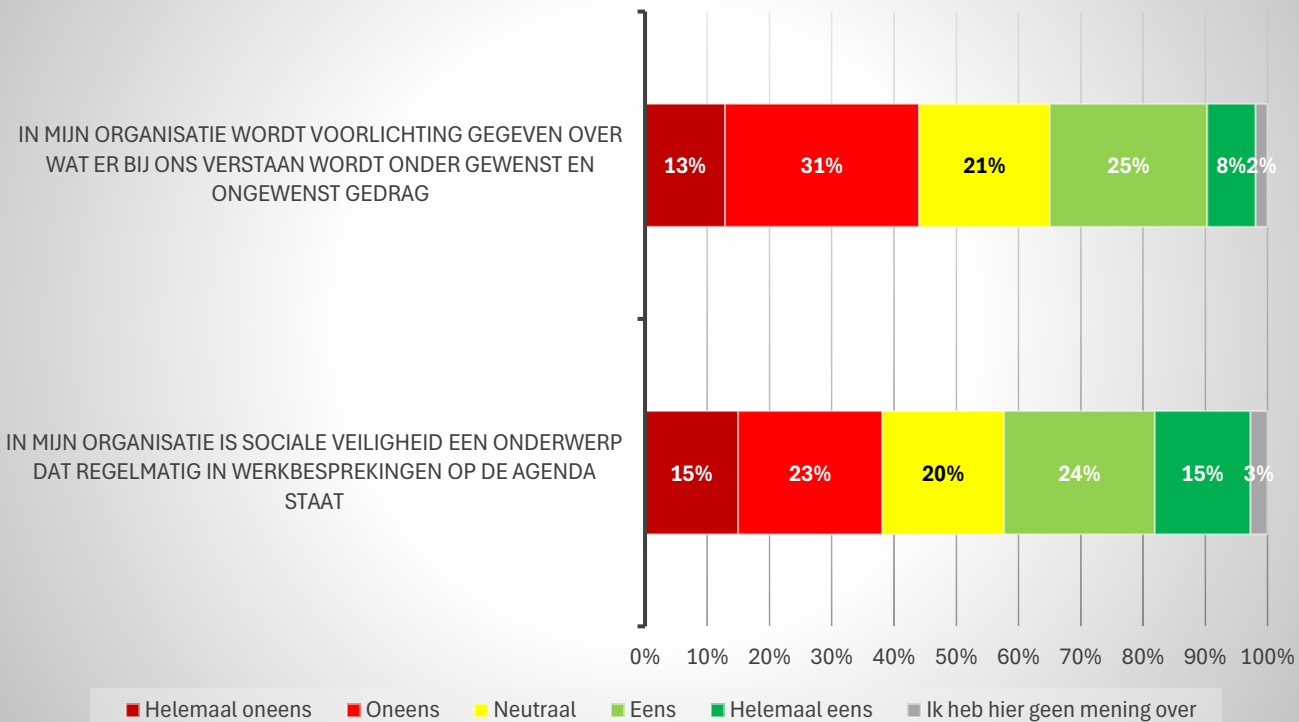
Ruim de helft niet tevreden over beleid

Bijna de helft vindt dat mensen niet gelijk behandeld worden

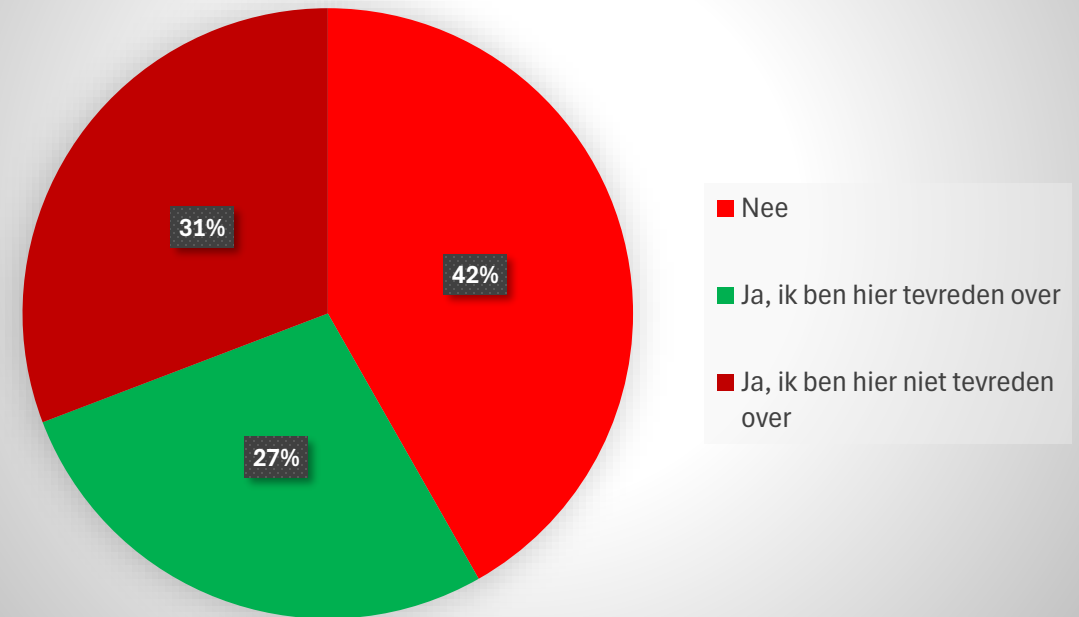
Bijna 60% vindt dat management niet het goede voorbeeld geeft

Voorlichting sociale veiligheid

Beleid sociale veiligheid TU Delft

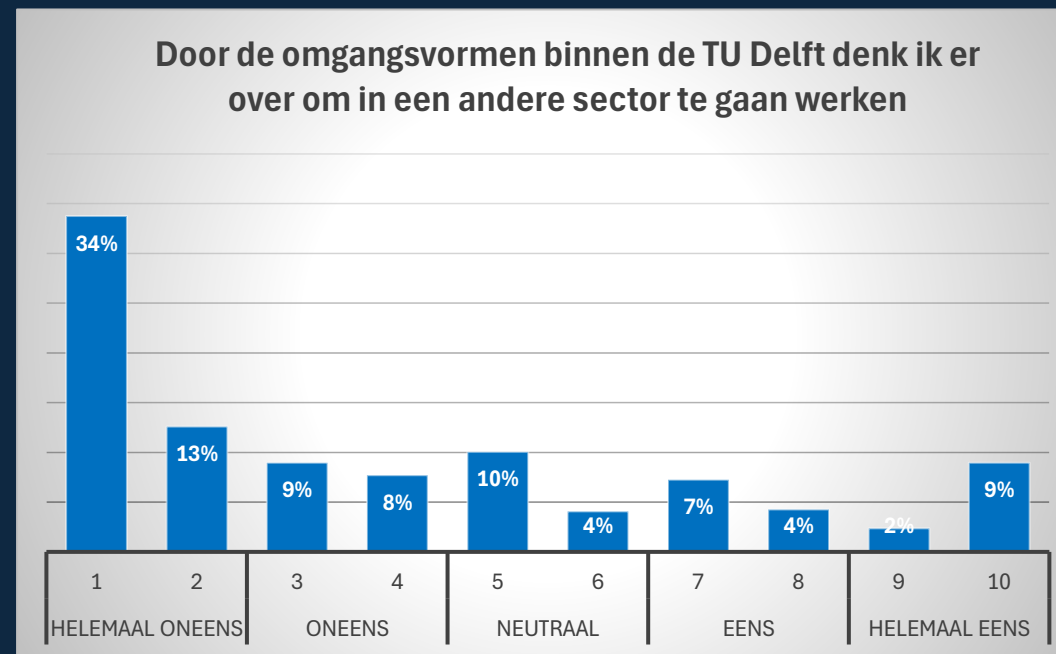
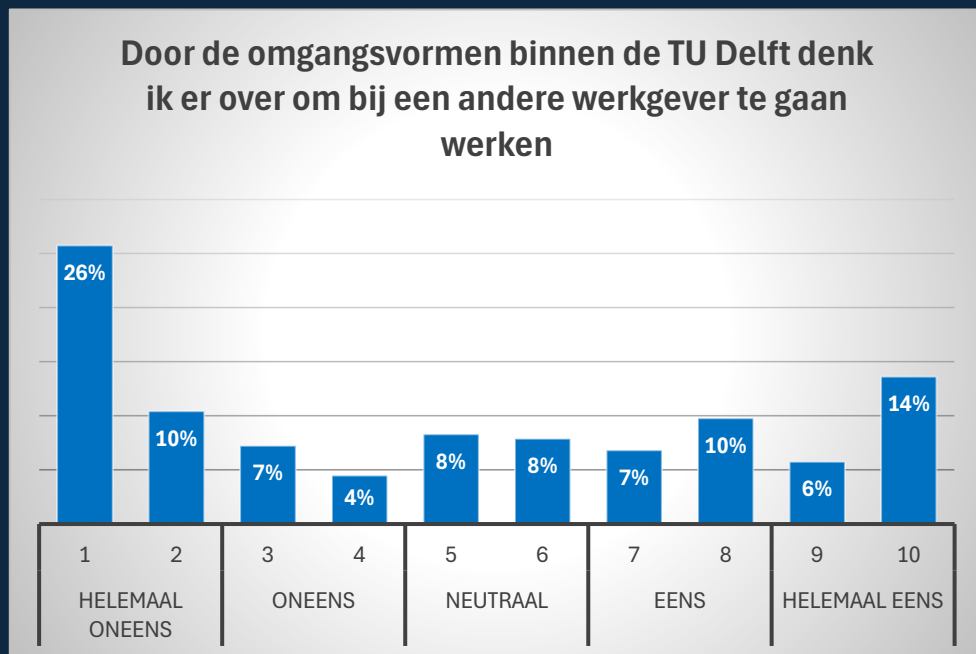


Is er voorlichtingsmateriaal over (on)gewenst gedrag? TU Delft



Bijna de helft geeft aan dat er geen voorlichting wordt gegeven
Bij 39% staat het onderwerp op de werkoverleg agenda
Een kwart geeft aan tevreden te zijn over voorlichtingsmateriaal

Vertrek overwogen door omgangsvormen



Ruim een derde overweegt door de omgangsvormen van werkgever te veranderen

Bijna een kwart overweegt door de omgangsvormen van sector te veranderen

Wensen t.a.v. beleid:

“consequenties hangen aan ongewenst gedrag en bekend maken wat er verstaan wordt onder ongewenst gedrag”

“slachtoffers erkennen en compenseren, daders aanpakken, transparant en eerlijk zijn”

“geen vriendjespolitiek bedrijven”

“bijeenkomsten over sociale veiligheid niet meer facultatief maar verplicht”

“termijnen verbinden aan leidinggevende rollen met herhaal sollicitaties”

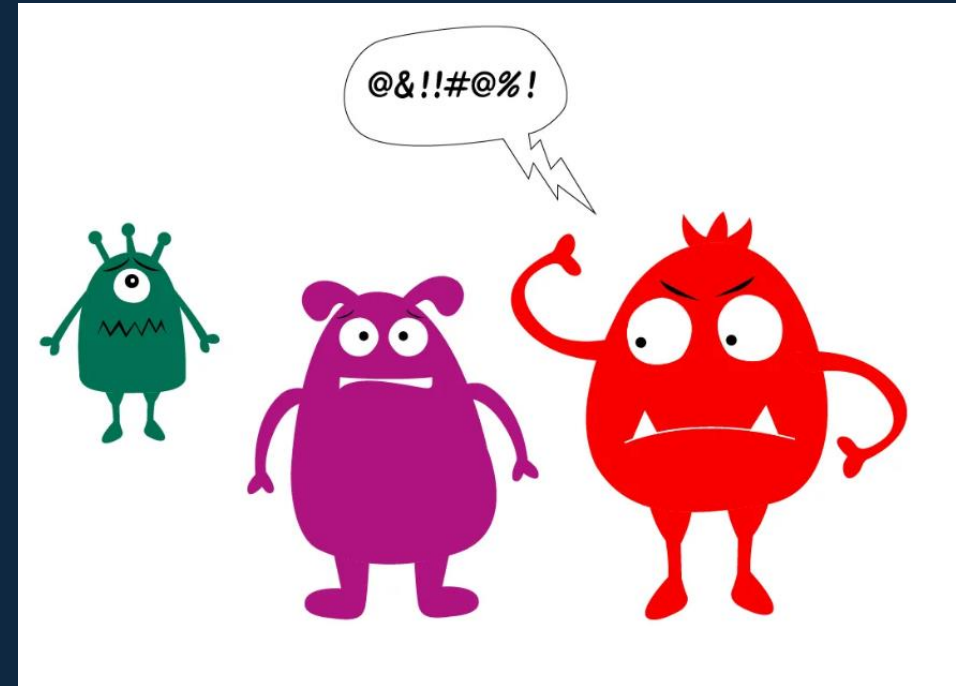
Grensoverschrijdend gedrag

3 rollen uitgevraagd

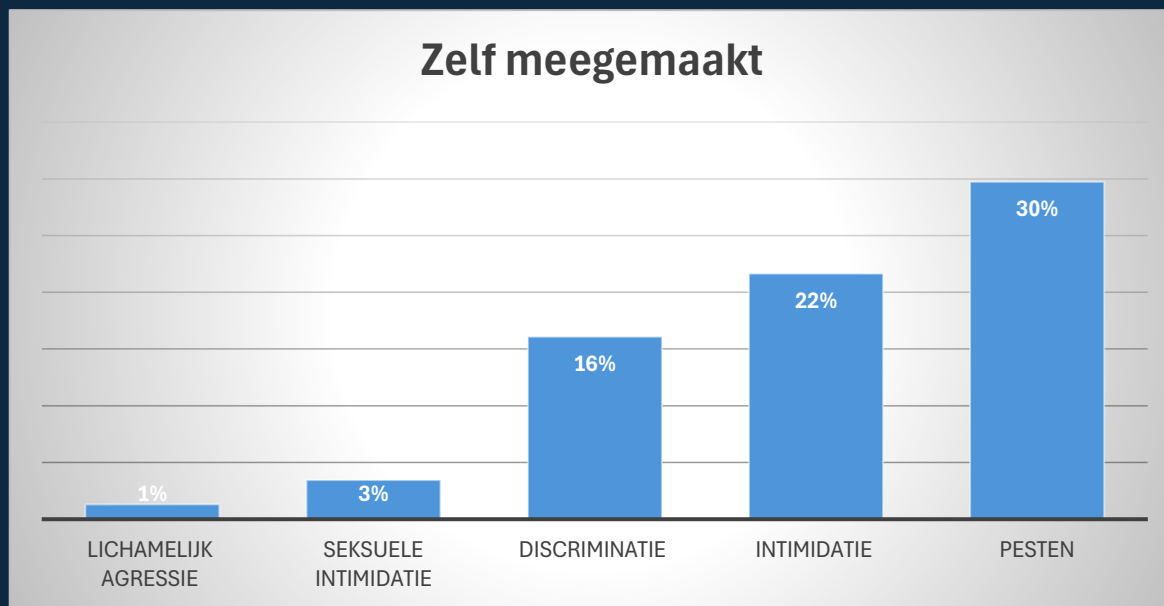
- Zelf meegemaakt
- Getuige
- Beschuldigde

5 soorten grensoverschrijdend gedrag:

- Pesten (bijv. buitensluiten, vernederen)
- Discriminatie
- Intimidatie (bijv. schelden, bedreigen)
- Seksuele intimidatie (bijv. ongewenst aanraken)
- Lichamelijke agressie (bijv. slaan, schoppen)



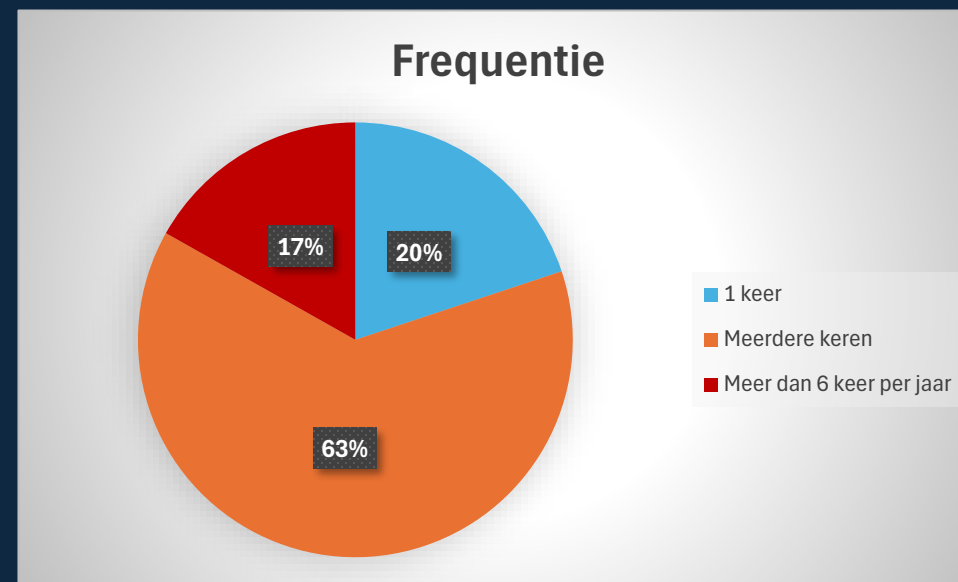
Grensoverschrijdend gedrag zelf meegemaakt



Discriminatie wordt ervaren op grond van:

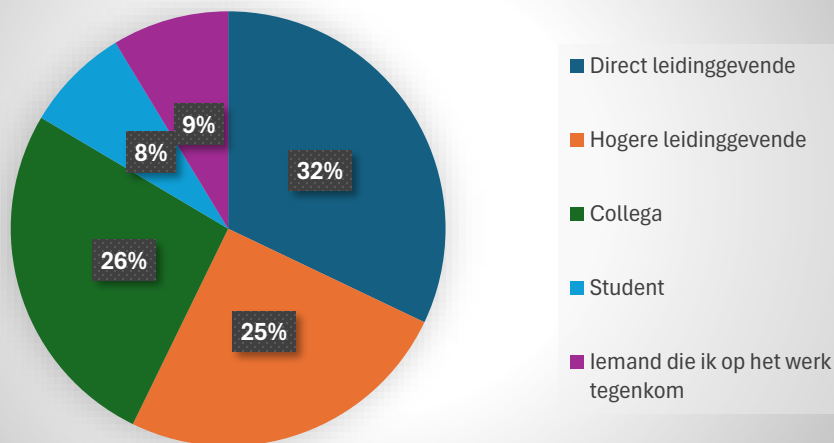
1. Afkomst (30%)
2. Geslacht/ gender (28%)
3. Leeftijd (17%)

43% heeft afgelopen jaar 1 of meer vormen van grensoverschrijdend gedrag meegemaakt
Mensen ervaren vooral pesten
Bij 80% vond het vaker dan 1 keer plaats



Grensoverschrijdend gedrag zelf meegemaakt

Zelf overkomen, wie deed dat?

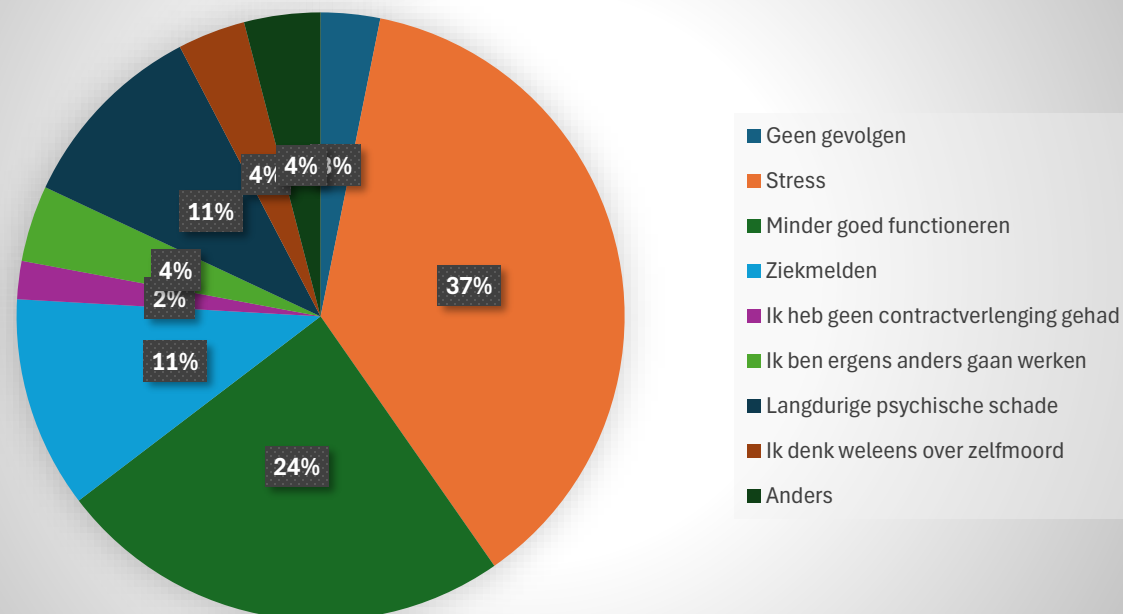


Bijna iedereen ervaart negatieve gevolgen

- Vooral stress en minder goed functioneren
- 11% meldt zich hierdoor ziek
- 4% denkt hierdoor over zelfmoord

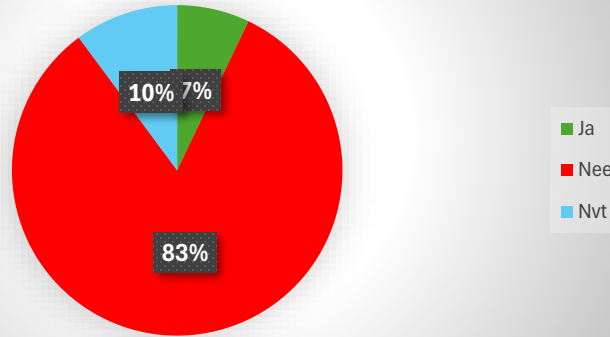
Er wordt vooral grensoverschrijdend gedrag door leidinggevenden ervaren

Gevolgen, zelf overkomen



Grensoverschrijdend gedrag zelf meegemaakt

Ondersteuning



7% voelt zich ondersteund door de organisatie, 83% niet

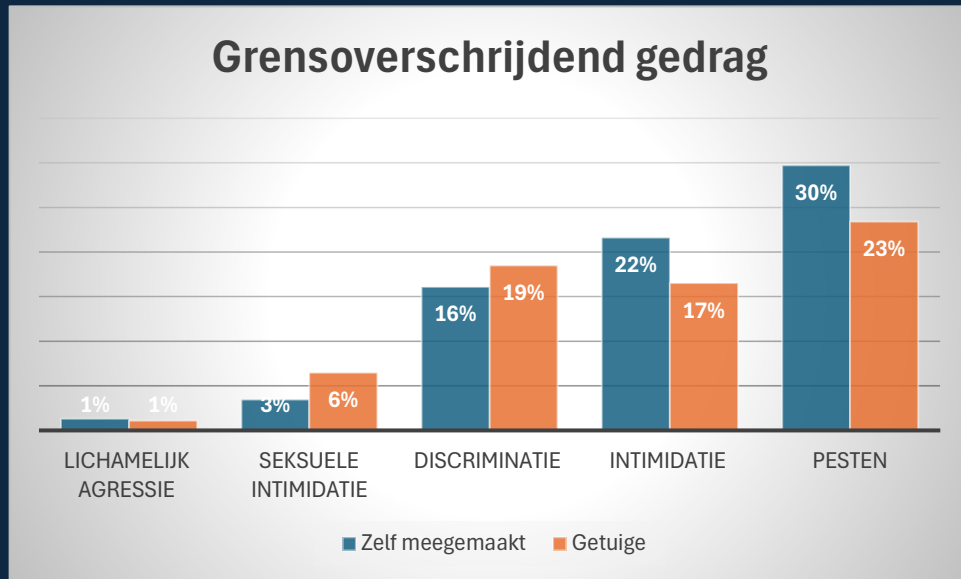
Mensen die zich ondersteund voelen

- Leidinggevenden heeft aangegeven gesprek aan te gaan en vertrouwen in mij te hebben
- Verhaal kunnen doen bij afdelingsleiding
- Vertrouwenspersoon steunt me

Mensen die zich niet ondersteund voelen

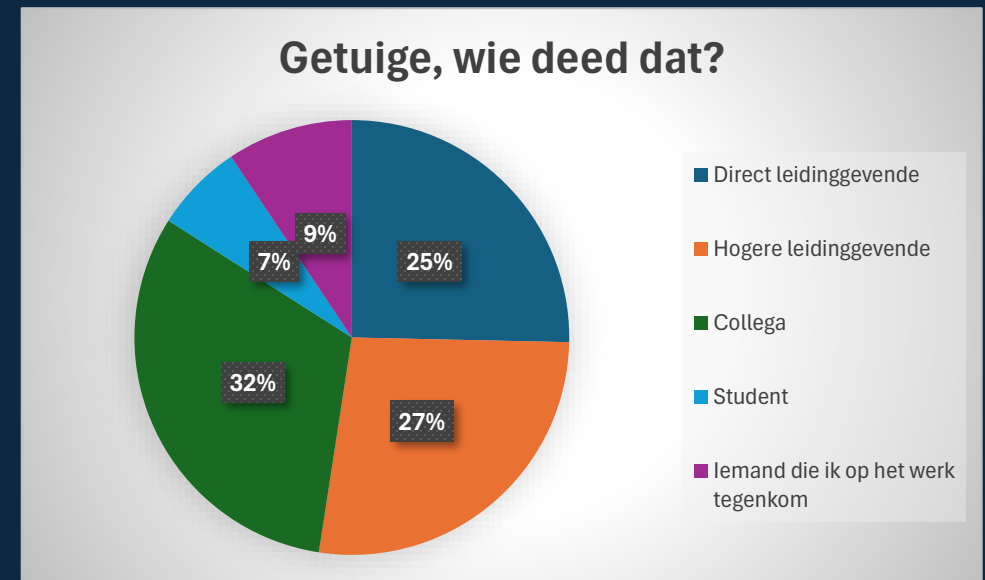
- Als RvT het CvB de hand boven het hoofd houdt, loopt ieder protest dood
- De organisatie ondersteunt de leidinggevende
- HR adviseur om hulp gevraagd maar niet gekregen
- Mij wordt verweten dat ik onrust veroorzaak door het aan te kaarten
- Er is geen enkele nazorg geweest
- Leidinggevenden onderling helpen elkaar incl. HR
- Mijn leidinggevende is erg manipulatief en neemt nergens verantwoordelijkheid voor
- Problemen zijn gemeld maar er wordt niets mee gedaan

Grensoverschrijdend gedrag getuigen



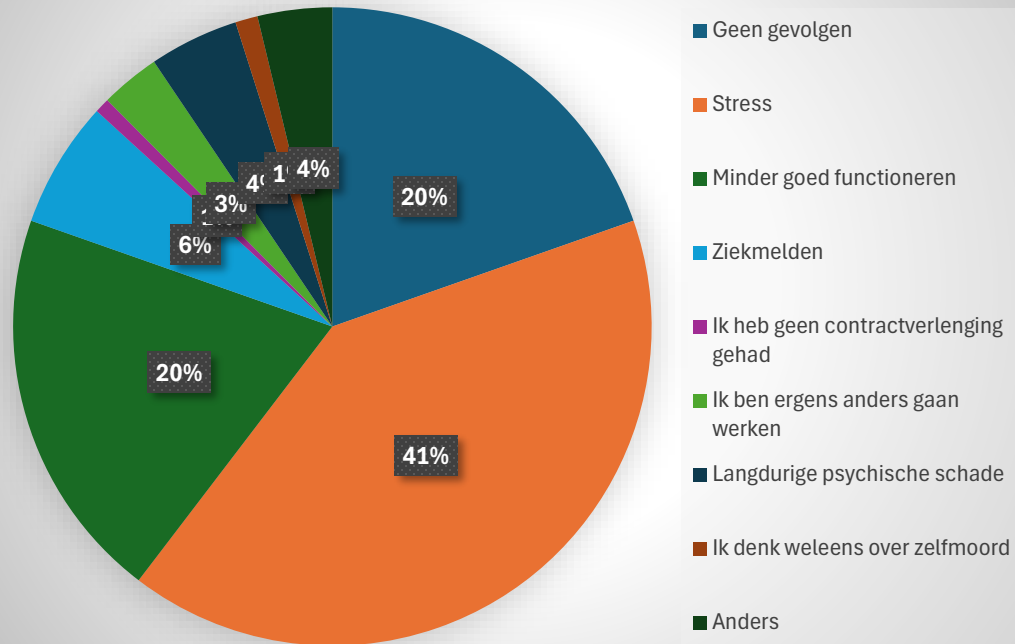
Ook getuigen zien vooral grensoverschrijdend gedrag veroorzaakt door leidinggevenden

Getuigen ervaren ook vooral pesten
Getuigen melden relatief meer discriminatie en seksuele intimidatie



Grensoverschrijdend gedrag getuigen

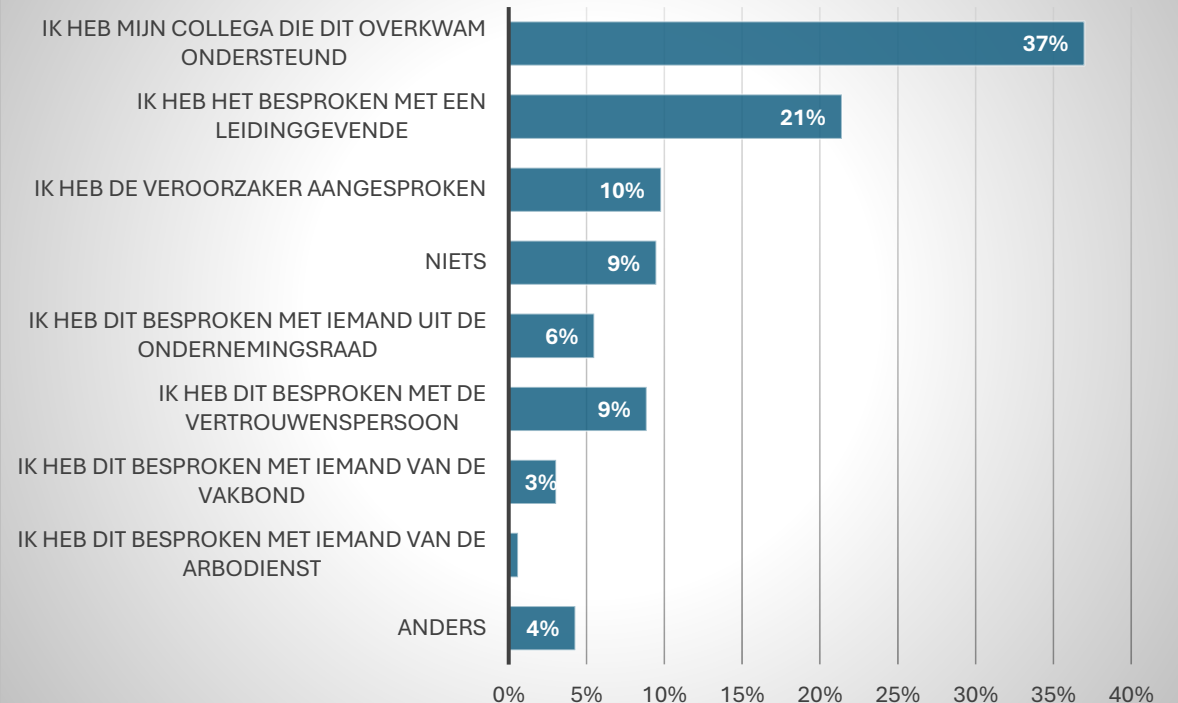
Gevolgen voor getuigen



- De meeste getuigen ervaren ook negatieve gevolgen
- 69% van de getuigen geeft aan zich niet ondersteund te voelen door de organisatie, 13% wel

Ruim een derde van de getuigen geeft aan de collega te ondersteunen die het overkwam

Wat heb je hiermee gedaan?

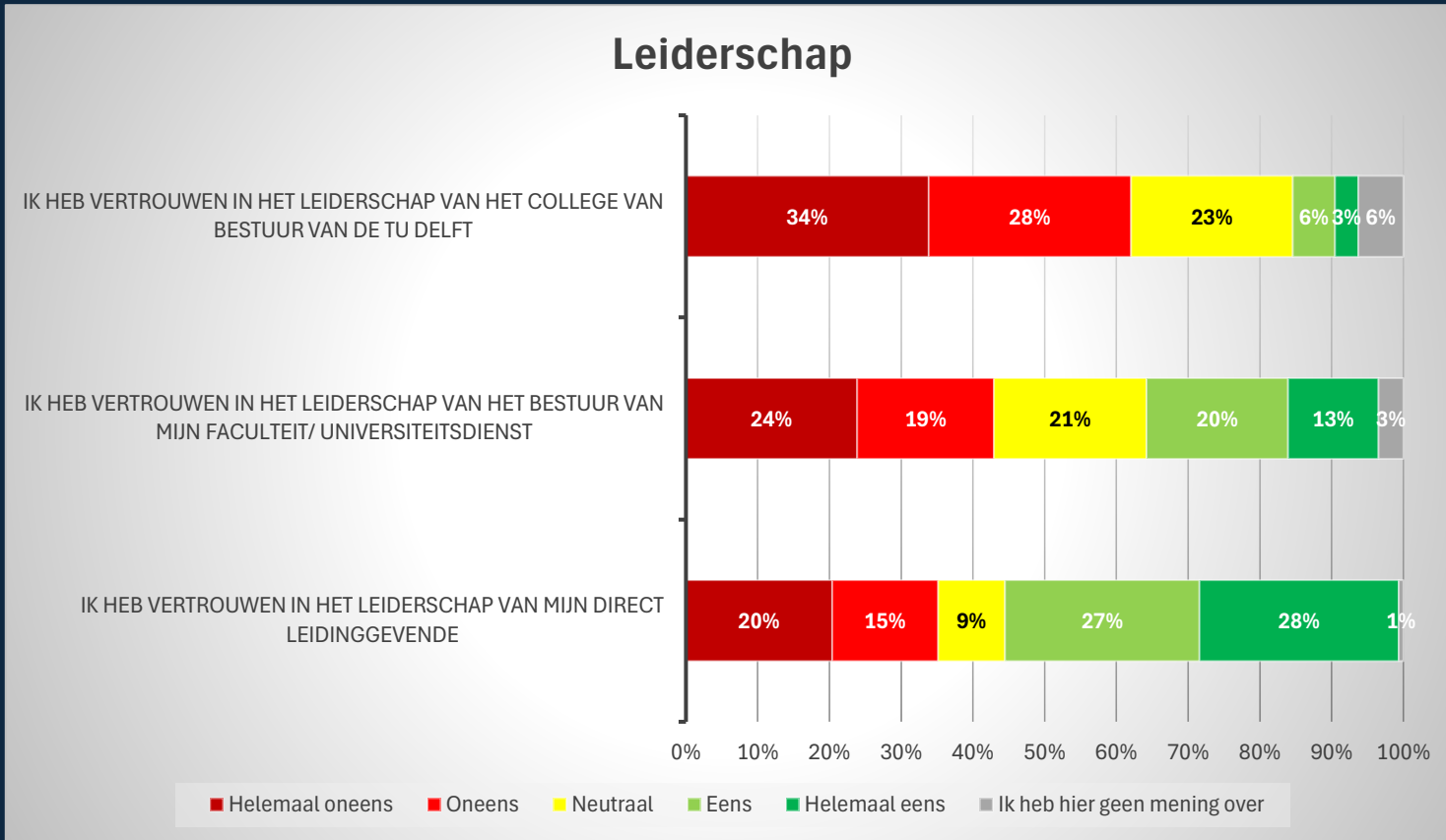


Grensoverschrijdend gedrag beschuldigen

- 19 mensen gaven aan beschuldigd te zijn van grensoverschrijdend gedrag, vooral pesten
- Vanwege het kleine aantal geven we alleen wat globale beelden
- Ook beschuldigten ervaren negatieve gevolgen, vooral stress en minder goed functioneren
- Een grote meerderheid vond de beschuldiging onterecht
- Ongeveer de helft praat er over met vertrouwenspersoon en/ of leidinggevende
- Een grote meerderheid voelt zich niet ondersteund door de organisatie
- Opvallend is dat veel mensen aangeven dat het onduidelijk is waarvan ze beschuldigd worden



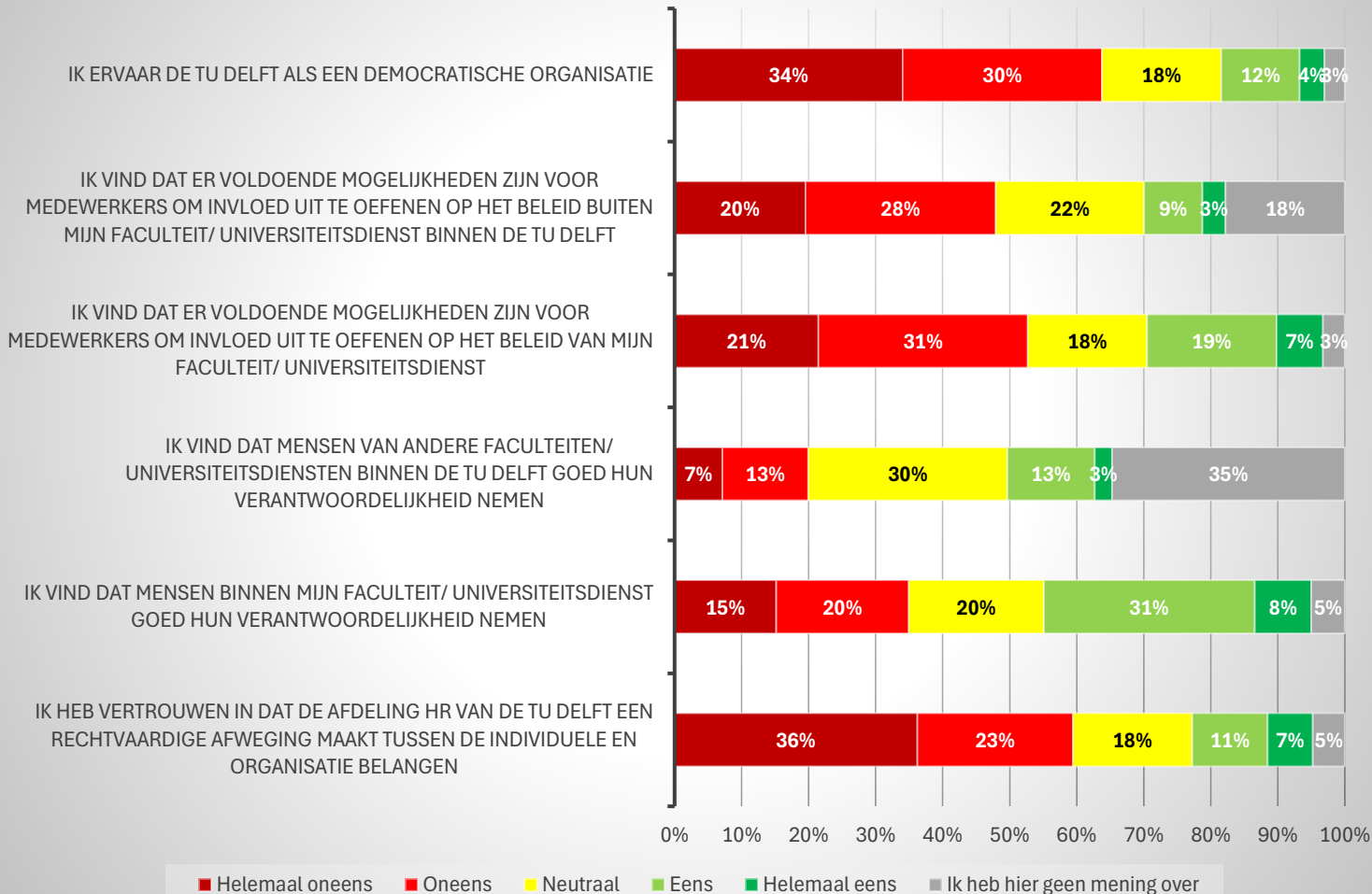
Leiderschap



- De meeste mensen hebben vertrouwen in het leiderschap van hun direct leidinggevende, ruim een derde niet
- Een derde heeft vertrouwen in het leiderschap van hun faculteit/ dienst, bijna de helft niet
- Een meerderheid geeft aan geen vertrouwen te hebben in het leiderschap van het CvB, bijna 10% wel

Leiderschap

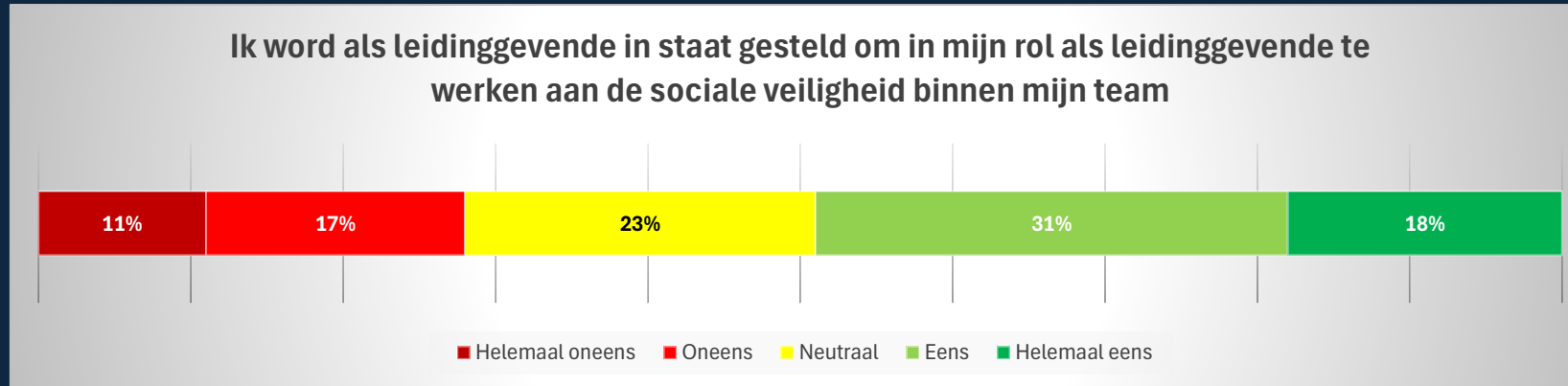
Leiderschapsstijl



- Tweederde ervaart de TU Delft niet als een democratische organisatie
- Een meerderheid vindt dat er onvoldoende mogelijkheden zijn om invloed uit te oefenen op het beleid van de eigen organisatie/dienst
- Een meerderheid geeft aan er geen vertrouwen te hebben dat HR een rechtvaardige afweging maakt tussen organisatie en individuele belangen

Leiderschap

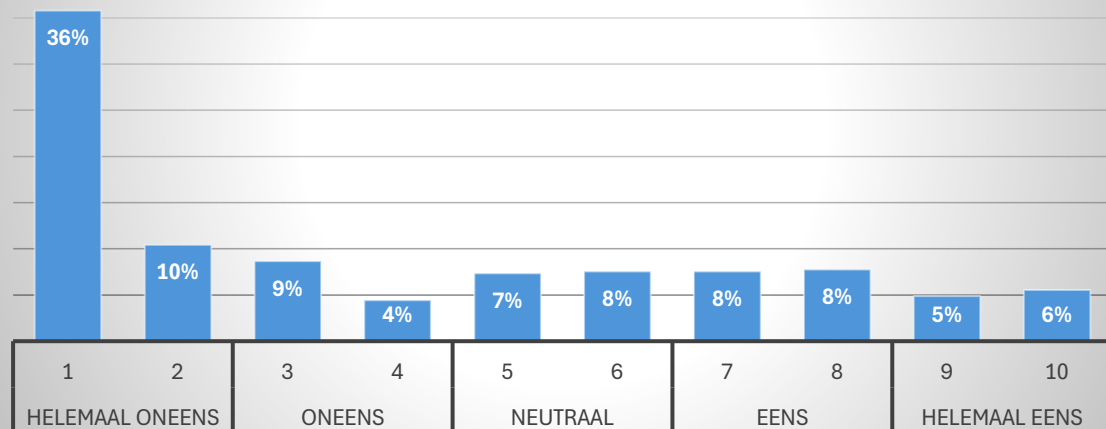
- 29% geeft aan een leidinggevende functie te hebben of dat afgelopen jaar heeft gehad
- Aan hen legden we deze stelling voor:



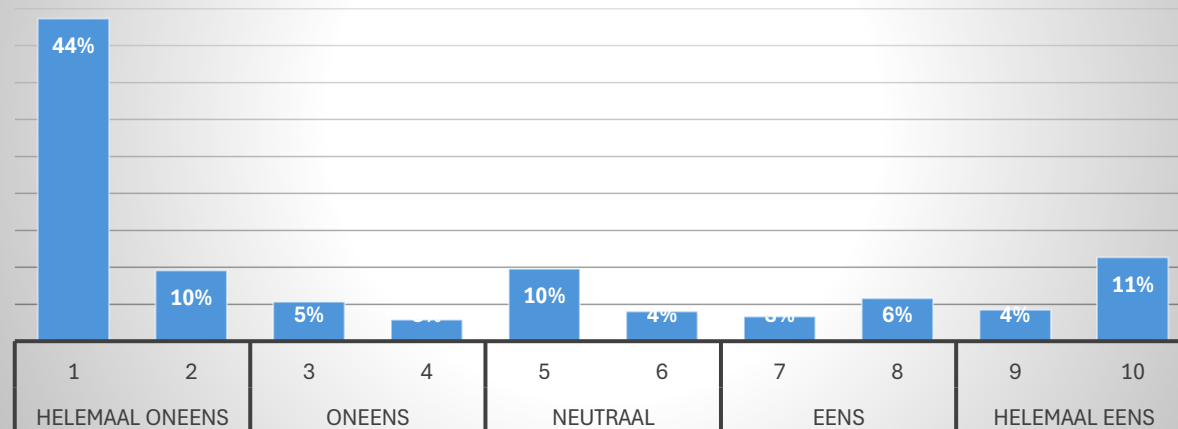
- De helft heeft deze vraag positief beantwoord
- Ruim een derde niet

Integriteit

Ik word gedwongen om mijn werk te doen op een manier waar ik niet achter sta



Ik ben benadeeld door het melden van een misstand



Ruim een kwart geeft aan het werk te moeten doen op een manier waar ze niet achter staan
Bijna een kwart geeft aan benadeeld te zijn door het melden van een misstand

Slotopmerkingen door deelnemers



- “Prima dat dit onderzoek wordt gedaan. Er zijn veel, veel meer misstanden dan waar de officiële rapporten over spreken...”
- “Tal van collega's die met intimidatie en grensoverschrijdend gedrag te maken hadden/hebben solliciteren weg. Onderzoek zou moeten ingesteld bij afdelingen waar veel verloop is. “
- “Goede voorbeeld moet van de top komen. Ze komen er mee weg, onbegrijpelijk en onacceptabel. Hopelijk kan vakbond wel verandering afdwingen”
- “Als je niet doet wat iemand zegt of wilt, wordt je voor de bus gegooid. Met de beste bedoelingen zijn dingen opgezet, die worden door kwaadwilligen misbruikt. Om er zelf beter van te worden, bijv. door sneller bevorderd te worden.”
- “Het gaat echt slecht met me door mijn ervaringen bij TU Delft. Ik had dit niet verwacht toen ik de baan aannam.”
- “Na het vertrek van huidig RvT en CvB zou er een soort open dialoog gehouden moeten worden om de verhalen te delen van de onveiligheid die (oud) collega's hebben ervaren. Om het gezamenlijk te verwerken en er gezamenlijk van te leren”
- “Veel succes. Het is een gevecht tegen de bierkaai - deze cultuur binnen de TU Delft is diepgeworteld als een kanker in het systeem. Ik denk dat enkel een "curatele" kan helpen om dit aan te pakken”