

ONDERZOEKSRAPPORT

Veilige Werkcultuur Curaçao

Onderzoek naar Sociale veiligheid en psychologisch welzijn.

Sociale Veiligheid en psychologisch welzijn op de Werkvloer in Curaçao.

In samenwerking met About Workplace Harassment (AWH) en Optima Arbodienst BV en
Report App BV.

September 2024



Report App



Sociale en Psychologische Veiligheid: Een onlosmakelijke verbinding

Dit rapport moet worden begrepen en geïnterpreteerd als een samenhangende benadering van zowel sociale als psychologische veiligheid. Sociale veiligheid betekent dat medewerkers zich beschermd voelen tegen grensoverschrijdend gedrag zoals pesten, discriminatie of intimidatie. Psychologische veiligheid gaat verder en biedt de ruimte om openlijk te spreken, fouten toe te geven en kwetsbaar te zijn, zonder angst voor negatieve consequenties. Wanneer er enkel gefocust wordt op sociale veiligheid, blijft de dialoog vaak beperkt en oppervlakkig.

Als daarentegen alleen psychologische veiligheid wordt nastreeft zonder een sociaal veilige basis, kan dit leiden tot onzekerheid en wantrouwen. Beide elementen zijn noodzakelijk om een werkomgeving te creëren waarin mensen zich veilig voelen en vrij durven uit te spreken.

Voorwoord

Voor u ligt het vierde rapport over sociale veiligheid en psychologisch welzijn in Curaçao, een vervolg op de onderzoeken die sinds 2016 zijn uitgevoerd.

Dit rapport biedt niet alleen een diepgaand inzicht in de ervaringen van de beroepsbevolking, sporters en studenten, maar reflecteert ook de stem van duizenden mensen die de moed hebben gehad om hun verhalen, zorgen en ideeën te delen. Wij willen hen dan ook oprecht danken voor hun vertrouwen en deelname. Het is dankzij hen dat we in staat zijn om sociale veiligheid op de werkvloer, in sportverenigingen en binnen onderwijsinstellingen in kaart te brengen en actiepunten te formuleren.

In dit rapport nodigen wij organisaties, de overheid en alle betrokken instanties uit om niet weg te kijken van de bevindingen en de urgente roep om verandering. Het rapport toont duidelijk aan dat sociale veiligheid geen statisch begrip is, maar een gedeelde verantwoordelijkheid die door alle lagen van de samenleving gedragen moet worden. Het negeren van deze oproep zou een gemiste kans zijn. Nu is het moment om de inzichten uit dit onderzoek te omarmen en samen te werken aan structurele gedragsverandering, die gebaseerd is op wederzijds respect en vertrouwen.

De stem van medewerkers, sporters en studenten moet gezien en gehoord worden. Dat vraagt om het creëren van betrouwbare feedbackloops binnen organisaties, afgestemd op de unieke risicofactoren van verschillende doelgroepen. Deze verschillen niet alleen tussen organisaties, maar ook binnen afdelingen of subgroepen van medewerkers. De noodzaak om deze nuances te begrijpen en te respecteren, is cruciaal voor het ontwikkelen van effectief en duurzaam beleid. Eén generieke aanpak is niet voldoende; het vraagt maatwerk, afstemming en vooral bereidheid om te luisteren naar de specifieke behoeften van elke doelgroep.

Het is inspirerend om te zien dat de behoefte aan verandering duidelijk wordt weerspiegeld in de antwoorden van de deelnemers. Het is voor veel mensen inmiddels glashelder dat de tijd voor verandering is aangebroken. Die verandering gaat over leiderschap dat niet alleen handelt vanuit gezag, maar ook vanuit empathie, moed en de bereidheid om kwetsbaar te zijn. We weten dat gedragsverandering tijd kost, maar het is essentieel dat we gezamenlijk de eerste stappen zetten, zelfs als dat betekent dat we fouten maken en hierover het gesprek moeten durven aangaan.

Optima, Report App en About Workplace Harassment (AWH) hebben dit onderzoek op eigen initiatief uitgevoerd, gedreven door een sterke innerlijke motivatie om bij te dragen aan een veilige en gezonde samenleving. We zijn ons bewust van de complexiteit van dit thema, maar hebben de overtuiging dat wanneer we dit rapport op zijn juiste waarde weten te schatten, we in staat zijn om samen echte vooruitgang te boeken.

Wij roepen alle leiders, beleidsmakers, managers en betrokkenen op om dit rapport niet naast zich neer te leggen. Het moet dienen als een fundament voor gesprekken, beleidsvorming en concrete acties die bijdragen aan een werkomgeving waarin iedereen zich veilig en gewaardeerd voelt. Gedragsverandering ontstaat niet van de ene op de andere dag. Het begint met de moed om te erkennen dat er ruimte is voor verbetering en het verlangen om die verbetering na te streven.

Curaçao kan trots zijn op de eerste stappen die al zijn gezet. Het is aan ons allemaal om vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid en een leergierige houding de transformatie in te zetten van reactief naar proactief handelen. Alleen door eerlijk te zijn over de uitdagingen, open te staan voor verandering en elkaar te ondersteunen, kunnen we een veilige werkomgeving voor iedereen realiseren. Laten we samen de verandering vormgeven, leren van onze fouten en ervoor zorgen dat er altijd ruimte is voor dialoog en begrip.

Wij kijken met hoop en vertrouwen naar de toekomst en nodigen u uit om deel te nemen aan deze reis naar een sociaal veiliger Curaçao. Samen kunnen we zorgen voor een cultuur van respect, vertrouwen en preventie, waarin ruimte is om te leren en te groeien.

Met wederzijds respect en vertrouwen,

Namens: Optima Arbodienst BV, Report App BV & AWH

Karin Bosman

Founder Report App/ AWH

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	5
Synopsis	6
Introductie	7
Methodologie	8
Resultaten	15
Discussie	23
Conclusie	24
Aanbevelingen	25
Actieplan	29
Appendices	35



Report App



Synopsis

Dit vervolgonderzoek is uitgevoerd door middel van een gezamenlijke online enquête van About Workplace Harassment (AWH), Report App BV, en Optima Arbodienst BV.

Het doel van dit onderzoek is om de sociale en psychologische veiligheid op de werkvloer in Curaçao beter in kaart te brengen, met speciale aandacht voor werknemers, sporters, en studenten.

In vergelijking met eerdere edities heeft dit onderzoek een bredere insteek: de focus ligt niet alleen op sociale veiligheid, maar ook op psychologisch welzijn. Hiermee wordt een alomvattend beeld geschetst van iemands gevoel van (on)veiligheid op de werkvloer.

Centraal staan vragen zoals:

- *Wat geeft u een (on)veilig gevoel?*
- *Wat ervaart u zelf, en wat neemt u waar bij anderen?*
- *Op welke manier wordt u geïnformeerd door de organisatie, en welke preventieve maatregelen worden genomen om ongewenst gedrag te voorkomen?*

In dit rapport worden de resultaten van dit onderzoek, waar mogelijk, vergeleken met de gegevens uit de voorgaande drie edities. Daarnaast worden de nieuwe bevindingen uitgebreid besproken en geanalyseerd. Voor het eerst is er ook ruimte gegeven aan de respondenten om eigen inzichten en mogelijke oplossingen aan te dragen voor het verbeteren van de sociale en psychologische veiligheid.

Het rapport sluit af met een uitgebreide conclusie en concrete aanbevelingen. Deze aanbevelingen zijn erop gericht om organisaties, sportclubs en onderwijsinstellingen te ondersteunen bij het implementeren van effectieve maatregelen die bijdragen aan een veilige en gezonde werkomgeving.

De juiste opvolging van deze resultaten is cruciaal voor het creëren van een duurzaam veilige cultuur waarin medewerkers, sporters en studenten optimaal kunnen functioneren.

Introductie

De afgelopen twee jaar heeft Curaçao ingrijpende veranderingen doorgemaakt op de arbeidsmarkt. Bedrijven zijn failliet gegaan, terwijl nieuwe multinationals hun deuren hebben geopend op het eiland. Bovendien is het aandeel van de toeristische sector – altijd al een belangrijke pijler van de economie – verder toegenomen. Hoewel dit laatste op het eerste gezicht een positieve ontwikkeling lijkt, brengt het ook aanzienlijke uitdagingen met zich mee. De toeristische sector staat namelijk bekend als een van de sectoren met het hoogste risico op een onveilige werkomgeving, vanwege de grote personeelwisselingen, seizoensgebonden drukte en de vaak informele werkrelaties. Naast de groei van het toerisme, zijn er andere factoren die bijdragen aan een verhoogd risico op sociale en psychologische onveiligheid binnen de Curaçaose arbeidsmarkt. De eilandcultuur, waarin gemeenschappen nauw verbonden zijn en mensen elkaar vaak persoonlijk kennen, maakt onafhankelijkheid en anonimiteit lastig te waarborgen. Dit kan leiden tot uitdagingen bij het melden van ongewenst gedrag, zoals angst voor repercussies of sociale uitsluiting. Het relatief kleine en hechte karakter van de samenleving kan ervoor zorgen dat werknemers zich minder veilig voelen om problemen aan te kaarten of misstanden te melden, waardoor problemen zoals ongewenst gedrag vaak onder de oppervlakte blijven. Bovendien zijn er culturele factoren die kunnen bijdragen aan het normaliseren of bagatelliseren van grensoverschrijdend gedrag. Dit werpt verdere barrières op voor het bespreekbaar maken van dergelijke onderwerpen.

In samenwerking met About Workplace Harassment (AWH) en Optima Arbodienst heeft Report App dit uitgebreide onderzoek uitgevoerd om een helder en gedetailleerd beeld te krijgen van de sociale en psychologische veiligheid onder de beroepsbevolking van Curaçao, evenals haar sporters en studenten. Door data te verzamelen over ervaringen met (on)veiligheid op de werkvloer, willen wij een basis bieden voor concrete verbeteringen in de arbeidsomstandigheden op Curaçao. De verzamelde data zal worden ingezet om drie cruciale partijen te adviseren: het bedrijfsleven, onderwijsinstellingen en de overheid van Curaçao. Deze partijen spelen een centrale rol in het creëren van een veilige werkomgeving door preventieve maatregelen te nemen, voorlichting te geven, en passende handelingsperspectieven te bieden. Preventie, educatie en het bieden van duurzame oplossingen staan hierbij centraal. In dit rapport presenteren wij de gebruikte methodologie, de resultaten van het onderzoek en de aanbevelingen die voortkomen uit de bevindingen. Deze aanbevelingen zijn erop gericht om organisaties, onderwijsinstellingen en de overheid handvatten te bieden om sociale veiligheid en psychologisch welzijn op de werkvloer te verbeteren. Het uiteindelijke doel is het bevorderen van een cultuur waarin ongewenst gedrag wordt voorkomen en waarin werknemers, sporters en studenten zich veilig en gesteund voelen in hun werkomgeving.



Methodologie

Het onderzoek is uitgevoerd door middel van een (online) enquête onder de beroepsbevolking en studenten van Curaçao. In 2024 telt de beroepsbevolking van Curaçao ongeveer 65.000 personen, en het aantal studenten bedraagt circa 3.000. De deelnemers werden uitgenodigd om de enquête anoniem in te vullen (zie Appendix 1). De vragenlijst was beschikbaar in het Nederlands, Engels en Papiamentu om een breed spectrum van de respondenten te bereiken. Om de enquête onder de aandacht te brengen van de Curaçaose beroepsbevolking en studenten, hebben we gebruikgemaakt van ons lokale netwerk in Curaçao en promotie via sociale media. De afgelopen jaren is er wereldwijd veel aandacht geweest voor ongewenst gedrag op de werkvloer en sociale veiligheid. Mensen durven zich steeds meer uit te spreken, en er is een groeiend bewustzijn rond de rol van omstanders bij het nemen van verantwoordelijkheid in dergelijke situaties.

De analyse van het onderzoek is zowel kwantitatief als kwalitatief van aard. De kwantitatieve data geven inzicht in het percentage personen dat sociale onveiligheid op de werkvloer, bij sportverenigingen of binnen hogescholen/universiteiten heeft ervaren of waargenomen. Daarnaast zijn er open vragen gesteld om kwalitatieve input te verzamelen, zodat de respondenten direct invloed konden uitoefenen op de voorgestelde adviezen en oplossingen voor een sociaal en psychologisch veilig Curaçao.

Voor een representatief en betrouwbaar onderzoek is een minimale steekproefgrootte van 210 respondenten vereist, bij een foutenmarge van 5% en een betrouwbaarheidsniveau van 95%. Het huidige onderzoek heeft 471 respondenten bereikt, waarmee het als representatief en betrouwbaar kan worden beschouwd.

In de aanbevelingen van dit rapport presenteren we een algemene aanpak om sociale veiligheid bespreekbaar te maken en ongewenst gedrag op de werkvloer, in sportverenigingen en binnen onderwijsinstellingen te verminderen. De resultaten geven een breed en representatief beeld van de huidige staat van sociaal en psychologische veiligheid in werk-, sport en leeromgevingen op Curaçao.

Literatuuronderzoek en vergelijking met andere studies

De bevindingen uit dit onderzoek sluiten aan bij mondiale trends op het gebied van sociale en psychologische veiligheid op de werkvloer. Onderzoek door de International Labour Organization (ILO) toont aan dat ongewenst gedrag, waaronder pesten en seksuele intimidatie, wereldwijd voorkomt en dat er een sterke behoefte is aan preventieve maatregelen.

Daarnaast geeft de EU-OSHA European Survey on Working Conditions aan dat 22% van de werknemers in de EU heeft aangegeven te maken te hebben gehad met geweld of intimidatie op het werk. Wereldwijd blijft psychologische veiligheid een groeiend aandachtspunt. Dit blijkt onder andere uit rapporten van de World Health Organization (WHO) en de Harvard Business Review, die aangeven dat psychologische veiligheid een essentiële rol speelt bij het bevorderen van een gezonde werkcultuur en het voorkomen van een burn-out.

In Nederland heeft TNO gerapporteerd dat psychosociale arbeidsbelasting (PSA) zoals werkstress en ongewenst gedrag in de afgelopen jaren is toegenomen, met als gevolg dat veel bedrijven meer aandacht besteden aan preventie en bewustwording rondom sociale en psychologische veiligheid.

Dieper inzicht in sectorale risicofactoren

De risico's voor sociale en psychologische onveiligheid verschillen sterk per sector op Curaçao.

- Toerismesector: met een groot aandeel van seizoenarbeiders en een hoge omloopsnelheid van personeel is er een verhoogd risico op grensoverschrijdend gedrag. De tijdelijke aard van contracten maakt dat werknemers vaak aarzelen om incidenten te melden, uit angst hun baan te verliezen. Bovendien is er in deze sector vaak sprake van een informele werkcultuur, waar ongewenst gedrag soms wordt gebagatelliseerd of genegeerd.
- Onderwijs en sport: hier zijn vooral studenten en jonge sporters kwetsbaar vanwege de machtsposities van coaches en docenten. Afhankelijkheid speelt een grote rol in het vermijden van meldingen van grensoverschrijdend gedrag. Onderzoek toont aan dat jongeren in deze sectoren vaak te maken krijgen met pesten, uitsluiting of intimidatie.
- Zakelijke sector: binnen de formele structuren van de zakelijke wereld op Curaçao heerst een cultuur van hiërarchie en stilte. Medewerkers melden incidenten vaak niet vanwege angst voor repercussies of omdat leidinggevenden zelf betrokken zijn bij het gedrag.

Casestudies en voorbeelden

Een aantal praktijkvoorbeelden kan helpen om de bevindingen concreter te maken. Onderstaand enkele voorbeelden.

- Toerisme: een hotelketen op Curaçao introduceerde vertrouwenspersonen en jaarlijkse sociale veiligheidstrainingen voor het personeel. Het aantal meldingen van ongewenst gedrag steeg aanvankelijk doordat werknemers zich veiliger voelden om incidenten te melden. Daarna volgde een afname in incidenten en zag het bedrijf een verbetering in personeelstevredenheid en een lager verloop.
- Onderwijs: een lokale hogeschool implementeerde na een reeks klachten over pesten een anoniem meldingssysteem en een vertrouwenspersoon. Dit zorgde voor een daling van het aantal meldingen van pesten binnen zes maanden, en studenten rapporteerden een verbeterd gevoel van veiligheid.
- Zakelijke sector: een internationaal consultancybedrijf op Curaçao voerde een feedbackloop in, waarbij werknemers regelmatig konden aangeven hoe zij de werkcultuur ervoeren. Dit leidde tot een vroegtijdige signalering van problemen en een verbetering van de interne communicatie.

Feedbackloops zijn essentieel voor het identificeren van de zorgen en problemen waarmee medewerkers te maken krijgen. Door regelmatig en systematisch feedback te verzamelen en deze terug te koppelen aan de medewerkers, creëert u een cultuur waarin medewerkers zich gezien en gehoord voelen. Dit zorgt niet alleen voor meer betrokkenheid, maar legt ook de basis voor wederzijds vertrouwen. Wanneer medewerkers merken dat hun input wordt gewaardeerd en dat hier actie op wordt ondernomen, bevordert dit een gevoel van veiligheid en verantwoordelijkheid binnen de organisatie. Deze continue cyclus van luisteren, terugkoppelen en handelen is cruciaal voor duurzame verbetering en het versterken van de sociale veiligheid op de werkvloer.

Focus op specifieke doelgroepen

Om de nuances van sociale veiligheid in kaart te brengen, is het belangrijk om specifieke doelgroepen nader te belichten:

1. Toerismesector

De toerismesector op Curaçao kent unieke uitdagingen die bijdragen aan een verhoogd risico op sociale en psychologische onveiligheid. Een belangrijke factor is de krapte op de arbeidsmarkt. Met de snelle groei van het aantal toeristen en de toegenomen druk op faciliteiten en personeel, wordt de werkomgeving vaak gekenmerkt door hoge werkdruk en lange werktijden. Dit zorgt voor stress en uitputting bij medewerkers, wat de kans op conflicten en grensoverschrijdend gedrag vergroot. Daarnaast speelt het overmatige toerisme een rol: Curaçao wordt overspoeld door toeristen, wat de druk op personeel verder vergroot. Personeel in hotels, restaurants en andere toeristische diensten, staat vaak onder hoge druk om aan de verwachtingen van toeristen te voldoen. Dit kan leiden tot een tolerantie voor ongewenst gedrag van klanten, zoals seksuele intimidatie of agressie.

Drank- en drugsgebruik door toeristen draagt ook bij aan het probleem. Toeristen die onder invloed zijn, vertonen vaker grensoverschrijdend gedrag, zoals ongepaste aanrakingen, agressie of verbaal geweld, wat de veiligheid van medewerkers in gevaar brengt. Werknemers voelen zich soms gedwongen om dit gedrag te tolereren, vooral omdat de sector afhankelijk is van positieve klantrelaties. Er is een duidelijke behoefte aan beter beleid en training om medewerkers te leren hoe zij in deze situaties kunnen handelen en om management te ondersteunen bij het ontwikkelen van preventieve maatregelen.

2. Onderwijssector

De studenten vormen een kwetsbare groep als het gaat om sociale veiligheid, maar hun uitdagingen gaan verder dan afhankelijkheid van docenten of leidinggevenden. Een belangrijke factor die studenten treft, is de competitieve omgeving waarin zij zich bevinden. Dit geldt vooral voor studenten die zich voorbereiden op een carrière in vakgebieden waar de druk om te presteren hoog is, zoals de gezondheidszorg, recht of andere academische velden.

Daarnaast ervaren veel studenten financiële druk en onzekerheid over hun toekomst, wat hun mentale gezondheid beïnvloedt. Deze stressfactoren maken hen kwetsbaarder voor ongewenst gedrag zoals pesten, intimidatie en uitsluiting. De combinatie van prestatiedruk en financiële onzekerheid zorgt ervoor dat studenten vaak minder geneigd zijn om ongewenst gedrag te melden, uit angst dat dit hun academische of professionele kansen kan schaden. Ook in de interactie met medestudenten is er sprake van sociale druk. Groepsvorming, uitsluiting en zelfs digitale intimidatie (zoals cyberpesten) komen steeds vaker voor, wat het gevoel van sociale onveiligheid vergroot. Dit vraagt om een integrale aanpak, waarbij niet alleen de docent-studentrelatie, maar ook de onderlinge interactie tussen studenten wordt meegenomen.

3. Sportsector

De sportsector heeft zijn eigen dynamiek die de risico's op grensoverschrijdend gedrag verhoogt. Sporters staan vaak onder constante druk om te presteren en succes te behalen. Deze prestatiegerichte cultuur kan leiden tot een verhoogde tolerantie voor agressief of intimiderend gedrag, zowel van coaches als van medesporters. De afhankelijkheid van de coach voor trainingsmogelijkheden, promotie en zelfs speelminuten creëert een machtsdynamiek waarbij sporters aarzelen om misstanden te melden. Een ander probleem in de sportsector is grensoverschrijdend fysiek contact. Omdat sport vaak fysiek is, kunnen de grenzen vervagen tussen wat als aanvaardbaar en ongewenst gedrag wordt beschouwd. Dit kan leiden tot situaties waarin sporters zich ongemakkelijk of zelfs bedreigd voelen, maar niet zeker weten of hun ervaringen als grensoverschrijdend worden erkend.

Daarnaast is er binnen sportverenigingen vaak sprake van een hechte, gesloten cultuur, waarbij sociale druk en groepsdynamiek een grote rol spelen. Sporters die buiten deze groepsnorm vallen, kunnen worden buitengesloten, gepest of geïntimideerd. Dit versterkt het gevoel van onveiligheid en maakt het moeilijk om ongewenst gedrag bespreekbaar te maken.

4. Zorgsector

De zorgsector op Curaçao wordt gekenmerkt door een unieke combinatie van werkdruk, stress en personeelstekorten. Werkstress is een belangrijk risicofactor, vooral in tijden van politieke onrust en een voortdurend tekort aan zorgprofessionals. Zorgverleners staan vaak onder zware druk om kwalitatieve zorg te leveren, ondanks beperkte middelen en lange werktijden. Dit kan leiden tot uitputting en verminderde weerbaarheid tegen ongewenst gedrag.

Het tekort aan zorgpersoneel, met name specialisten, zorgt voor een cultuur waarin er soms een "hand boven het hoofd houden"-mentaliteit heerst. In situaties waarin er sprake is van ongewenst gedrag door een specialist of leidinggevende, kan het voor andere medewerkers moeilijk zijn om dit aan te kaarten, uit angst voor repercussies of vanwege de afhankelijkheid van die specialist. Deze machtsverhoudingen creëren een omgeving waarin grensoverschrijdend gedrag soms wordt getolereerd of genegeerd.

Daarnaast is de zorgsector een sector waar patiënten zelf ook een bron van ongewenst gedrag kunnen zijn. Zorgverleners, vooral verplegend personeel, hebben vaak te maken met verbale agressie of intimidatie van patiënten of hun families. Dit draagt bij aan het gevoel van onveiligheid en verhoogt de werkstress nog verder.

Het gebrek aan tijd en middelen om systematisch aandacht te besteden aan sociale veiligheid draagt bij aan een vicieuze cirkel: de hoge werkdruk en stress zorgen voor meer incidenten van ongewenst gedrag, terwijl er tegelijkertijd te weinig ruimte is om deze incidenten aan te pakken.



Report App



Resultaten

De volgende tabellen geven de resultaten weer van de enquête en vormt tevens de input voor de *conclusie en aanbevelingen.

Bent u zelf wel eens grensoverschrijdend benaderd binnen jouw organisatie?

Soms	54%
Nooit	19%
Vaak	19%
Zeg ik liever niet	8%

* Slechts 19% zegt nooit grensoverschrijdend benaderd te zijn

Welk type ongewenst gedrag heeft u ondervonden?

Pesten	18%
Seksuele intimidatie	14%
Agressie/ geweld (verbaal)	12%
Micro agressie (v.b. contact vermijden wegens etnisch uiterlijk)	10%
Discriminatie	7%
Fraude	5%
Agressie/ geweld (fysiek)	2%
Seksueel misbruik	2%
Misstanden (v.b. bedrijfsspionage)	1%
Drugsgebruik	1%
Pesten (vermijding door geloof, reputatie proberen te vernielen, etc.)	1%
Voortrekkerij collega's, niet ingrijpen als je iets aangeeft	1%
Meerdere, nl Pesten, seksuele intimidatie en verbale agressie	1%
Meerdere van de hier genoemde vormen	1%
Genegeerd en emotioneel bedreigd	20%
Geen	3%
Anders	2%

* Pesten en seksuele intimidatie komen het vaakst voor maar verschillende vormen van (micro)agressie ook 24% in totaal

Hoe vaak heeft u ongewenst gedrag waargenomen in uw werk-, leef of sportomgeving?

1 keer	19%
2 tot 5 keer	34%
Meer dan 6 keer	31%
Niet van toepassing	16%

* 84% heeft het minstens 1 x waargenomen

Welk type ongewenst gedrag heeft u waargenomen?

Pesten	20%
Seksuele intimidatie	13%
Discriminatie	10%
Agressie/ geweld (verbaal)	10%
Micro agressie (v.b. contact vermijden wegens etnisch uiterlijk)	8%
Seksueel misbruik	6%
Fraude	6%
Agressie/ geweld (fysiek)	5%
Meerdere, nl. Pesten, seksuele intimidatie en verbale agressie	3%
Drugsgebruik	2%
Misstanden (v.b. bedrijfsspionage)	1%
Pesten (vermijding door geloof, reputatie proberen te vernielen, etc.)	1%
Voortrekkerij collega's, niet ingrijpen als je iets aangeeft	1%
Meerdere van de hier genoemde vormen	1%
Genegeerd en emotioneel bedreigd	0%
Geen	13%
Anders	0%

* Pesten en seksuele intimidatie komen het vaakst voor maar verschillende vormen van (micro)agressie ook 23% in totaal

Heeft u het gevoel dat u deze ervaringen kunt delen binnen uw organisatie?

Nee	52%
Ja, ik heb dit soms gemeld	18%
Ja, maar ik heb dit niet gedaan	12%
Ja, en ik heb dit telkens gedaan	9%
Weet ik niet (meer) of wil ik niet zeggen	9%

* Slechts 9% deelt telkens en 18% soms, veruit meerderheid deelt niet

Met wie heeft u de ervaringen gedeeld?

Met mijn collega's	18%
Met mijn superieur, leidinggevenden, management/ baas	13%
Met mijn familie, vrienden	8%
Weet ik niet (meer) of wil ik niet zeggen	22%
Niet van toepassing	39%

* Van de melders heeft maar 31% intern gedeeld

Is er een vertrouwenspersoon beschikbaar voor u?

Weet ik niet	40%
Nee	36%
Ja, extern	11%
Ja, intern en extern	7%
Ja intern	6%

* 76% heeft geen VP of weet dat niet

Vindt u dat er wordt gehandhaafd op het (sociale veiligheid) beleid?

Nee	54%
Ja	27%
Niet van toepassing	19%

* Ruim de helft vindt handhaving tekortkomen

Waar heeft u behoefte aan i.v.m. sociale veiligheid?

Een onafhankelijk digitaal platform voor info en contact	29%
Training over sociale veiligheid	20%
Extern meldpunt binnen of buiten Curaçao	13%
Uitleg over opstellen beleid ten aanzien van sociale veiligheid	12%
Ik wil betrokken worden bij het beleid/ de gedragscode	11%
Uitleg ontvangen over beter wetgeving	6%
Support via social work in de wijk	3%
Anders, nl: goede werkgevers, wetgeving, handhaving/ straf vanuit de overheid	6%

* 42% wil een (onafhankelijk) contactpunt, ook veel interesse in informatie en training

Hoe vaak bent u weggegaan bij een organisatie vanwege ongewenste gedrag?

Nooit	63%
1 keer	27%
2 keer of meer	10%

* 37% is minstens een keer vertrokken

Hoe vaak heeft u zich ziekgemeld vanwege ongewenst gedrag?

Nooit	52%
1 keer	30%
2 keer of meer	18%

* 48% heeft zich wel eens ziekgemeld, 30% zelf meer dan eens

Open vragen

Op welke manier zou u kunnen helpen om bewustwording te creëren binnen jouw organisatie?

- Door betrokken te worden bij het beleid anders weten we het niet en vaak is er geen beleid. Dat wordt pas bedacht als er wat speelt zodat ze het naar hun hand kunnen zetten.
- Eerlijk spreken over thema's die taboe zijn.
- Door dingen bespreekbaar te maken.
- Collega's aanspreken en dan wel op een fijne manier.
- Duidelijk maken aan collega die gepest wordt dat dit gemeld moet worden.
- Sessies organiseren voor bewustwording.
- Door info te geven hierover, met flyers ofzo en workshops, maar daar is nooit geld voor.
- Meer training geven.
- Samen het beleid bepalen.
- Ongewenst gedrag melden en waarschuwing aan de persoon of de groep geven.
- Mensen aanspreken op gedrag, maar dan kom je soms ook opeens in de ruzie terecht.
- Ik benader collega's die hier last van hebben en kijk dan hoe ik kan helpen.
- Melden, raporta!
- Onze organisatie bestaat uit independent professionals, hierdoor heeft iedereen de mogelijkheid om enige misstappen direct gemeld worden aan collega's. Enige hulp die ik kan bieden is door het zijn van een decent human being waar mensen de mogelijkheid hebben om zich vrij uit te spreken over dit soort grensoverschrijdend gedrag.
- Informatie via ons bedrijf, veel meer informatie en ook vakbonden moeten wat doen.
- Als vertrouwenspersoon.
- Dat gaat niet dan lig ik er gelijk uit en ben ik mijn baan kwijt!
- Dat gaat niet, te onveilig en na het werk vinden ze me ook nog.
- Door het bespreekbaar te maken met ook wat positieve dingen.
- Eerst maar eens op de agenda zetten en dan wel echt en niet half zoals het altijd gaat.
- Meer verhalen delen met elkaar want soms helpen we niet mee omdat we het zelf niet een goed onderwerp vinden en roddelen we er liever over.
- Er wordt niet over gesproken want leidinggevenden zijn de daders.
- Gaat niet ik ben echt erg bang en SVB is ook niet goed bezig.
- We hebben handhaving nodig.

- Ik werk bij [bedrijf] en ik heb extern melding gedaan maar onze compliance is om wie het is dus durf ik niks te doen. Ik denk dat er bij ons een onderzoek moet plaatsvinden want het is ook veel te druk elke dag en slechte roosters.
- Implementa un kodigo y un verouwenpersoon
- Ami no tin eksperensia ku komportamentu indeseá. Pero mi tin kolega ku a aserká mi ku nan eksperensia i a bisa ku nan no a haña sosten den esaki.
- Dor di papia tokante e topiko aki.
- Propone pa diskuti openlijk riba e gedragscode ku ta spera di e empleado.
- Dor di papia di dje y laga kompronde ku e no ta korekto tegenover di e persona ku e ta wordu hasi kontra di dje.

Wat moet de overheid in Curaçao doen ter bevordering van de sociale veiligheid?

- Het goede voorbeeld geven.
- Ook zelf zeggen dat het een moeilijk onderwerp is want ook daar is het niet zo best.
- Gehoor geven aan slachtoffers en de dader(s) keihard aanpakken.
- Meer info en meer controle en organisaties laten helpen die over meer kennis beschikken voor dit onderwerp.
- Campagne voeren om dit soort zaken bespreekbaar te maken en optreden tegen represailles.
- Zorgen voor bewustwording met radiospotjes of tv zodat we ook zien hoe het hier is op Curaçao anders blijven we wijzen naar andere landen.
- Informatie sessies. Duidelijk laten weten wat er wordt verstaan onder pesten, seksuele intimidatie etc.
- Regels maken in arbeidsrecht over sociale veiligheid en dit toelichten binnen bedrijven.
- Strengere sancties als er geen beleid is over verouwenpersoon of gedragscodes.
- De werkplaatsen controleren en boetes geven.
- Meldpunt opzetten en handelen, niet bang zijn want dat is een groot probleem hier
- Meer reclame maken en meer training geven.
- Wetgeving veranderen zodat werkgevers hun kunnen ontslaan bij continu agressief gedrag ten opzichte van collega's en leidinggevende.
- Wetgeving en handhaving, onderwijs en bewustwording en preventieprogramma's.
- Zich aan zijn eigen wetgeving houden en de psychopaten uit de organisatie halen.
- Beleid hiervoor verplicht maken.
- Wetgeving, verplicht extern verouwenpersoon, strafbaar maken bepaald gedrag.
- Beschikbaar stellen van opgeleid personeel welke de serieuze gevallen moeten analyseren, dit door kunnen geven aan een instantie die handhaving mag uitoefenen op dit vlak. En de gevolgen van het overschrijdend gedrag zwaarder maken.
- Goede voorbeeld geven.

- Ze nemen het niet serieus, altijd blablabla
- Door zich te laten adviseren door externe experts.
- Wetgeving aanpassen en optreden.
- Beleid maken en steunpunt aanbieden.
- Investeren in bewustwording en voorbeeld geven.
- Verantwoordelijkheid nemen.
- Het probleem serieus nemen.
- Ik weet het niet, want het is ook een groot probleem binnen onze regering.
- Stop di usa politika den aparato
- Mas propaganda pa ayudo soshal
- Bini ku un ley of kodigo ku ta regla esaki
- Meldpunt ofisial
- Mester di hasi e tema hopi mas diskutibel pa nos bira konsiente. Refreská e kódigo di kondukta regularmente via di e-mail interno i via de charla interno. Mester wak LMA riba esaki i update e LMA. Duna esnan den rango di tuma desishon e instrumentonan pa por atendé dirèkt i no bai e proseso largu di traha dosié, 'waarschuwing' òf solamente pone e abusador un 21us u21o riba inaktivo. Pone un 'klankbord' kaminda e hende por yega. Pone un sistema ku dirèkt (den un dia asina) ku ta manda tantu e viktima i e abusador kas pa hasi un investigashon.
- informa su mes, kompila, analisa informashon i traha lei basa e nesesidat ku tin pa ku e topiko aki.
- Hasi e thema bespreekbaar, rais awerness. Di manera ku e viktima ta mas konsiente i e persona ku ta komporta indesea tambe ta hana su mes konfronta 21us u komportashon.
 - A. Kumisa na sinja pueblo di Korsou kiko ta nifika: (Normen en waarden!)
 - B. Duna mas voorlichting den bario i media nan sociaal.
- Zorg pa tin un departamentu konserni ku ta funshona optimal y eficiente pa atende ku e fenomeno aki

Wie waren de deelnemers van dit onderzoek in Curaçao?

Hoe groot is de organisatie waar u werkt, sport, leert?

1-10	20%
11-50	31%
51-100	15%
100+	34%

In welke sector werkt u?

Sportvereniging	3%
Hotel/ restaurant	20%
Commerciële dienstverlening	18%
Zakelijke dienstverlening	22%
Bouw & nijverheid	8%
Collectieve sector	18%
School/ universiteit	11%

In welke leeftijdsklasse valt u?

17-25	14%
26-35	30%
36-45	31%
46-65	24%
65+	1%

Discussie

Dit onderzoeksrapport bouwt voort op onze eerdere onderzoeken in de periode 2016-2022, die zich richtten op seksuele intimidatie op de werkvloer en psychosociale arbeidsbelasting (PSA) in bredere zin. In dit huidige onderzoek ligt de focus op sociale veiligheid, een term die verwijst naar het gevoel van bescherming tegen gevaar dat wordt veroorzaakt door menselijk handelen in de openbare ruimte. Voor dit onderzoek omvat deze openbare ruimte de werk-, sport- en leeromgeving van Curaçao.

In de enquête zijn vragen opgenomen die zowel gericht zijn op persoonlijke ervaringen als op waarnemingen van anderen. Dit is belangrijk omdat het benadrukt dat sociale veiligheid een gezamenlijke verantwoordelijkheid is. Individuele ervaringen worden soms gebagatelliseerd met het idee dat men zelf ook een aandeel heeft in de situatie. Echter, wanneer dezelfde situaties frequent bij anderen worden waargenomen, ontstaat er een sterker besef van een sociaal onveilige omgeving. Hierdoor wordt duidelijk dat sociale veiligheid niet alleen een persoonlijke aangelegenheid is, maar een collectieve uitdaging die vraagt om actie.

Een duidelijke trend die uit dit onderzoek naar voren komt, is de toename van verbale en zelfs fysieke agressie op de werkvloer. Dit ongewenste gedrag is vaak zichtbaar en herkenbaar voor werkgevers, in tegenstelling tot subtieler gedrag zoals pesten of seksuele intimidatie. Dit biedt een potentieel positief effect: doordat dit type agressie meer opvalt, zijn werkgevers wellicht eerder geneigd om het probleem serieus aan te pakken. Uit de resultaten blijkt ook een sterke behoefte aan preventieve maatregelen, zoals het beschikbaar stellen van informatie, en een anoniem platform waar medewerkers advies kunnen inwinnen en ondersteuning kunnen zoeken.

Ondanks deze duidelijke behoefte blijft het besef van urgentie om een actief preventiebeleid te implementeren bij veel organisaties helaas laag. Zelfgenoegzaamheid onder management en leidinggevenden – het idee dat alles goed verloopt zolang er geen acute problemen zijn – belemmert de ontwikkeling van een veilige en mentaal gezonde werkomgeving. Deze houding staat echte vooruitgang in de weg en vergroot het risico dat sociale veiligheid wordt gebagatelliseerd.

De vraag die we ons moeten stellen, is of we nu werkelijk op weg zijn naar een cultuurverandering waarin sociale veiligheid op de werkvloer centraal staat, of dat organisaties en overheden de urgentie blijven onderschatten en doorgaan met het bagatelliseren van deze belangrijke kwestie.

Conclusie

Uit het onderzoek blijkt dat in Curaçao meer dan 80% van de beroepsbevolking (in werk-, sport- en leeromgevingen) te maken heeft gehad met ongewenst gedrag, en eenzelfde percentage heeft dergelijk gedrag ook bij anderen waargenomen. Dit geeft aan dat sociale onveiligheid een wijdverbreid probleem is, dat een diepgaand effect heeft op zowel de directe betrokkenen als de bredere gemeenschap. Een positieve trend is zichtbaar op het gebied van seksuele intimidatie: het percentage mensen dat dit gedrag heeft ervaren is sinds 2022 aanzienlijk gedaald van 36% naar 14%. Deze afname kan waarschijnlijk worden toegeschreven aan het doorbreken van het taboe rondom het onderwerp, alsook aan een toename van bewustwording en toegang tot informatie. Hierdoor voelen slachtoffers zich beter in staat om zichzelf uit dergelijke situaties te redden, wat een indicatie is van vooruitgang op het gebied van preventie en bewustwording. Desondanks blijft het probleem van sociale onveiligheid ernstig, met name doordat mensen die ongewenst gedrag ervaren het gevoel hebben dat zij nergens terecht kunnen met hun zorgen. Slechts 1 op de 3 personen die te maken heeft met ongewenst gedrag, durft dit intern aan te kaarten bij de organisatie of instelling waar het zich voordoet. Dit wijst op een gebrek aan vertrouwen in bestaande meldingsstructuren of een angst voor repercussies, waardoor slachtoffers zich geïsoleerd voelen.

Daarnaast geeft 75% van de respondenten aan dat zij niet beschikken over een interne of externe vertrouwenspersoon, of dat zij niet weten of er een vertrouwenspersoon beschikbaar is. Dit creëert een gevoel van grote onzekerheid en draagt direct bij aan de ervaren onveiligheid op de werkvloer, in sportverenigingen of onderwijsinstellingen. Een vertrouwenspersoon vervult een cruciale rol in het waarborgen van sociale veiligheid, en het gebrek hieraan maakt het voor medewerkers, sporters en studenten moeilijk om incidenten te melden of om adequate ondersteuning te krijgen. De gevolgen van deze sociale onveiligheid zijn significant. Uit het onderzoek blijkt dat 37% van de ondervraagden ervoor kiest om de werk-, sport- of leeromgeving te verlaten na het ervaren van ongewenst gedrag. Daarnaast meldt 48% van de respondenten zich ziek als gevolg van deze ervaringen, waarvan 30% meermaals verzuimt. Dit wijst niet alleen op een aanzienlijke impact op het welzijn van individuen, maar ook op de negatieve gevolgen voor organisaties en instellingen in termen van personeelsverloop en ziekteverzuim.

Dit onderzoek benadrukt de noodzaak van structurele verbeteringen op het gebied van sociale veiligheid in Curaçao. Het implementeren van een proactief preventiebeleid, het versterken van de rol van vertrouwenspersonen en het creëren van een open cultuur waarin ongewenst gedrag bespreekbaar is, zijn essentiële stappen om dit probleem aan te pakken. Alleen door deze maatregelen te nemen, kan een duurzame cultuurverandering worden gerealiseerd die sociale veiligheid voor iedereen bevordert.



Aanbevelingen

De volgende aanbevelingen worden in volgorde van prioriteit gepresenteerd, met als doel de sociale veiligheid en het psychologisch welzijn op de werk-, sport- en leeromgevingen in Curaçao te versterken. Deze aanbevelingen zijn gebaseerd op de bevindingen van dit onderzoek en vormen een cruciale leidraad voor overheid, bedrijven en opleidingsinstellingen.

1. Versterking van de rol van vertrouwenspersonen

De belangrijkste aanbeveling uit dit onderzoek is het aanstellen van een interne en/of externe vertrouwenspersoon binnen organisaties, sportverenigingen en onderwijsinstellingen. De aanwezigheid van een proactieve vertrouwenspersoon is essentieel voor het waarborgen van sociale veiligheid. Vertrouwenspersonen zorgen niet alleen voor een veilige ruimte waarin medewerkers hun ervaringen kunnen delen, maar spelen ook een bepalende rol in het informeren en begeleiden van medewerkers. Dit verhoogt de weerbaarheid van individuen en versterkt de sociale cohesie binnen de organisatie.

Door de beschikbaarheid van vertrouwenspersonen te waarborgen, zullen medewerkers minder geneigd zijn om de werkomgeving te verlaten of zich ziek te melden door ervaringen met ongewenst gedrag. Dit heeft niet alleen een positief effect op het welzijn van de medewerkers, maar ook op het imago en de financiële gezondheid van de organisatie. Een lagere uitstroom van medewerkers en verminderd ziekteverzuim leiden tot besparingen op kosten voor werving, outsourcing en productiviteitsverlies. Dit maakt het implementeren van een vertrouwenspersoon een kosteneffectieve maatregel die tegelijkertijd een directe positieve impact heeft op de sociale veiligheid.

2. Voorlichting en bewustwording rondom sociale veiligheid

Een tweede prioriteit is het vergroten van bewustwording en kennis rondom sociale veiligheid binnen Curaçaose bedrijven, onderwijsinstellingen en overheidsorganisaties. Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat er een sterke behoefte is aan voorlichting en informatie over dit onderwerp, met name in het kader van de toenemende incidenten van (micro-)agressie en ander grensoverschrijdend gedrag. Het is cruciaal dat alle betrokken partijen een actieve rol spelen in het bieden van preventieve voorlichting om medewerkers, studenten en sporters te informeren over wat sociale veiligheid inhoudt, hoe zij dit kunnen herkennen en waar zij terecht kunnen bij incidenten.

Daarnaast blijkt uit de data dat er een grote vraag is naar een onafhankelijk platform waar mensen anoniem advies kunnen inwinnen en ondersteuning kunnen krijgen. Dit platform moet toegankelijk zijn voor alle werknemers, studenten en sporters in Curaçao en hen in staat stellen om zonder angst voor repercussies melding te doen van ongewenst gedrag.



Een gecoördineerde aanpak is van groot belang. Het is noodzakelijk dat de overheid, bedrijven en opleidingsinstellingen samenwerken en gezamenlijk één duidelijke boodschap en visie uitdragen over sociale veiligheid. Dit versterkt de impact van voorlichtingscampagnes en vergroot het bereik onder de bevolking. Verder blijft de invoering en handhaving van het wetsvoorstel ter bescherming van de werkvloer in Curaçao een cruciale stap. Wanneer de overheid hierin achterblijft, moeten andere partijen hun verantwoordelijkheid nemen om sociale veiligheid te bevorderen.

3. Ontwikkeling van een geïntegreerde en hands-on oplossing

De derde aanbeveling is om bovenstaande initiatieven te combineren in een hands-on, praktische oplossing die toegankelijk is voor alle betrokkenen. Deze oplossing moet onafhankelijk zijn, beschikbaar in alle benodigde talen (Nederlands, Engels en Papiamentu) en voorzien in een garantie voor opvolging van meldingen en incidenten. Een dergelijk platform moet eenvoudig te implementeren zijn, met minimale inspanningen en kosten, maar met een aanzienlijke impact op de sociale veiligheid.

Gezien het kleine en hechte karakter van de Curaçaose gemeenschap, waarin veel mensen elkaar kennen, is een onafhankelijk advies- en contactpunt van cruciaal belang. Dit voorkomt dat meldingen direct leiden tot veroordelingen of stigmatisering. Vaak kan een vertrouwelijk advies of een gesprek al voldoende zijn om de situatie te de-escaleren en medewerkers, sporters of studenten weer in hun kracht te zetten. Door een onafhankelijk meldpunt aan te bieden, kunnen betrokkenen laagdrempelig ondersteuning zoeken zonder dat zij bang hoeven te zijn voor persoonlijke of professionele gevolgen.

Conclusie van de Aanbevelingen

De resultaten van dit onderzoek laten duidelijk zien dat er in Curaçao een dringende behoefte is aan structurele verbeteringen op het gebied van sociale veiligheid. Het aanstellen van vertrouwenspersonen, het bieden van educatie en voorlichting, en het opzetten van een onafhankelijk platform voor anonieme meldingen zijn de belangrijkste stappen die organisaties, onderwijsinstellingen en de overheid kunnen nemen. Deze maatregelen zullen niet alleen bijdragen aan het welzijn van werknemers, sporters en studenten, maar ook de algehele werkcultuur in Curaçao verbeteren, met positieve gevolgen voor zowel individuen als organisaties.

Samenvatting van de open vragen

Uit de antwoorden van de deelnemers aan dit onderzoek blijkt een breed scala aan emoties en zorgen over sociale veiligheid op de werkvloer, in sportverenigingen en onderwijsinstellingen in Curaçao. Veel deelnemers voelen zich niet gehoord en ervaren een gebrek aan duidelijk beleid of concrete maatregelen vanuit hun organisaties. Er is een sterke behoefte aan erkenning van ongewenst gedrag en aan een duidelijke, gezamenlijke aanpak. Erkenning dat dit een gedeelde verantwoordelijkheid is tussen werknemers, leidinggevenden en de overheid is een terugkerend thema.

Veel respondenten benadrukken het belang van meer openheid en dialoog binnen organisaties. Eerlijk spreken over thema's die vaak als taboe worden gezien – zoals pesten, seksuele intimidatie en (micro-)agressie – is essentieel om bewustwording te creëren. Dit kan volgens de deelnemers worden bereikt door het bespreekbaar maken van deze thema's, het organiseren van bewustwordingssessies en trainingen, en het stimuleren van medewerkers om elkaar op een constructieve manier aan te spreken op ongewenst gedrag.

Daarnaast komt uit de antwoorden naar voren dat veel medewerkers behoefte hebben aan meer informatie en voorlichting over sociale en psychologische veiligheid. Voor veel organisaties ontbreekt er een beleid rondom sociale veiligheid of wordt dit pas opgezet wanneer er al incidenten hebben plaatsgevonden. Deze reactieve aanpak biedt weinig houvast voor medewerkers, die juist een proactieve benadering wensen. Ze pleiten voor praktische middelen, zoals flyers, workshops en trainingen, die in de organisatie structureel en op regelmatige basis moeten worden aangeboden.

Een belangrijk terugkerend punt is het gebrek aan vertrouwenspersonen of de onbekendheid met hun bestaan. Uit het onderzoek blijkt dat 3 op de 4 respondenten niet beschikt over een vertrouwenspersoon, of niet weet of er een vertrouwenspersoon beschikbaar is binnen hun organisatie. Dit leidt tot onzekerheid en versterkt het gevoel van sociale onveiligheid. Veel deelnemers geven aan dat zij zich onveilig voelen om meldingen te doen, uit angst voor repercussies, of omdat zij denken dat er geen actie wordt ondernomen. Dit benadrukt het belang van een duidelijk, zichtbaar en toegankelijk meldpunt, maar bovenal de noodzaak van een vertrouwenspersoon die fungeert als klankbord en ondersteuner.

Wat betreft de rol van de overheid is er een duidelijke roep om actie. Deelnemers vragen om strengere wetgeving en handhaving op het gebied van sociale veiligheid en pleiten voor sancties tegen organisaties die geen beleid hebben op dit gebied. Daarnaast is er een roep om meer voorlichtingscampagnes op lokale schaal, zodat de realiteit van sociale onveiligheid in Curaçao zichtbaar wordt gemaakt. Respondenten geven aan dat er meer controle en

ondersteuning moet zijn vanuit de overheid en vakbonden om bedrijven, onderwijsinstellingen en sportverenigingen te helpen bij het implementeren van beleid rondom sociale veiligheid. Hoewel de behoefte aan meldpunten en straffen duidelijk naar voren komt uit de antwoorden, is dit slechts een deel van de oplossing. De echte impact ligt in het aanmoedigen van een open dialoog op alle niveaus van de organisatie. Dit betekent dat organisaties niet alleen reactief moeten handelen wanneer zich een incident voordoet, maar dat zij een cultuur van preventie moeten creëren waarin medewerkers zich veilig voelen om hun ervaringen te delen. Het gaat hierbij niet alleen om het melden van incidenten, maar ook om erkenning van wat medewerkers meemaken.

Deelnemers geven aan dat herkenbare voorbeelden en dialoog, specifiek gericht op de Curaçaose context, essentieel zijn om het onderwerp echt bespreekbaar te maken. Dit wijst op het belang van cultuurgevoeligheid in zowel de voorlichting als de preventieve maatregelen. Door proactief in te zetten op bewustwording, erkenning en dialoog, kan sociale veiligheid worden versterkt. Dit vraagt om concrete en continue acties die verder gaan dan enkel reactieve interventies of het instellen van meldpunten.

Een cultuur waarin ongewenst gedrag vroegtijdig wordt herkend en besproken, zal uiteindelijk de grootste impact hebben op de sociale veiligheid in Curaçao.

ACTIEPLAN

Naar een proactieve benadering van sociale en psychologische veiligheid

Dit actieplan is gebaseerd op de belangrijkste bevindingen uit het onderzoek naar sociale veiligheid op Curaçao. Het plan richt zich op het voorkomen van ongewenst gedrag door een cultuur van openheid en dialoog te stimuleren, en biedt concrete stappen voor organisaties, onderwijsinstellingen en sportverenigingen om de sociale en psychologische veiligheid te waarborgen. Het plan is opgebouwd uit vijf fasen: *Analyse & Zelfreflectie*, *Bewustwording & Voorlichting*, *Vertrouwenspersonen & Meldpunten*, *Feedbackloop & Monitoring*, en *Duurzame Cultuurverandering*. Deze fasen zijn zo ontworpen dat ze aansluiten bij de unieke uitdagingen en risicofactoren die in verschillende sectoren van de samenleving spelen.

Fase 1: analyse en zelfreflectie

1.1 Inventarisatie van sociale en psychologische veiligheid

- Organisaties, sportverenigingen en onderwijsinstellingen beginnen met een interne inventarisatie van de huidige sociale veiligheid. Dit kan gebeuren via anonieme vragenlijsten of focusgroepen waarin werknemers, studenten en sporters hun ervaringen en zorgen kunnen delen. Hierbij is het belangrijk dat de vragen duidelijk gericht zijn op zowel persoonlijke ervaringen als waarnemingen van grensoverschrijdend gedrag bij anderen.
- De inventarisatie moet rekening houden met sectorale verschillen. In de toerismesector bijvoorbeeld is het essentieel om vragen te stellen over de invloed van klantgedrag (zoals drank- en drugsgebruik door toeristen), terwijl in de zorgsector de werkdruk en de afhankelijkheid van specialisten in het onderzoek moet worden meegenomen.

1.2 Risicoanalyse

- Op basis van de inventarisatie kan een risicoanalyse worden uitgevoerd. Hierbij worden de specifieke risicofactoren per sector in kaart gebracht. In de zorgsector zijn bijvoorbeeld werkdruk en personeelstekort belangrijke risicofactoren, terwijl in de sportsector prestatiegerichte druk en fysieke nabijheid een rol spelen.
- Deze analyse moet niet alleen gericht zijn op incidenten die al hebben plaatsgevonden, maar ook op potentiële risico's. Bijvoorbeeld: in de toerismesector kan de toename van agressief gedrag door toeristen worden gezien als een waarschuwingssignaal.

1.3 Zelfreflectie van het leiderschap

- Een belangrijk onderdeel van deze fase is zelfreflectie binnen de leidinggevende lagen van de organisatie. Leiderschap moet kritisch kijken naar de eigen rol in het bevorderen of belemmeren van sociale veiligheid. Dit kan gebeuren door evaluaties of feedback

van medewerkers over hoe zij de steun en voorbeeldfunctie van hun leidinggevenden ervaren.

Fase 2: Bewustwording en voorlichting

2.1 Sectorspecifieke voorlichting

- Organisaties moeten zorgen voor voorlichting die is afgestemd op de unieke uitdagingen binnen hun sector. Voorlichting in de zorgsector moet bijvoorbeeld aandacht besteden aan werkdruk en de gevolgen van intimidatie door leidinggevenden of patiënten, terwijl in de toerimesector gedragsprotocollen moeten worden opgesteld voor situaties waarin toeristen zich misdragen.

2.2 Opleidingen niet alleen voor leidinggevenden

- Leidinggevenden moeten opgeleid worden in het herkennen van sociale onveiligheid en hoe ze kunnen optreden om problemen te voorkomen of op te lossen. Dit is vooral belangrijk in sectoren zoals de sport, waar machtsverhoudingen tussen coaches en atleten gevoelig liggen, en in de zakelijke sector, waar hiërarchieën soms bijdragen aan een cultuur van stilzwijgen.
- Het is essentieel dat trainingen over sociale veiligheid niet alleen gericht zijn op leidinggevenden, aangezien zij niet zelden deel uitmaken van het probleem of zelfs een machtspositie kunnen misbruiken. Daarom is het cruciaal om trainingen breed en divers aan te bieden, zodat medewerkers op alle niveaus en uit verschillende afdelingen de kans krijgen om hun inzichten te delen, van elkaar te leren en gezamenlijk een veilige werkomgeving te creëren.
- Diversiteit in trainingen betekent dat verschillende doelgroepen – van werknemers op de werkvloer tot leidinggevenden en middenmanagement – worden betrokken in de sessies. Door deze groepen samen te brengen, wordt de dynamiek van een organisatie volledig belicht. Het creëren van gemengde trainingsgroepen helpt bij het doorbreken van hiërarchische barrières en maakt het mogelijk om wederzijds begrip te bevorderen. Tijdens deze sessies kunnen deelnemers oefenen met luisteren naar elkaars perspectieven en leren hoe zij situaties van ongewenst gedrag beter kunnen herkennen en aanpakken, ongeacht hun positie binnen de organisatie.
- Het luisteren naar elkaar is een cruciale vaardigheid om te ontwikkelen binnen deze trainingen. Medewerkers leren niet alleen om hun eigen ervaringen te delen, maar ook om te begrijpen hoe het gedrag van collega's kan worden beïnvloed door persoonlijke en professionele omstandigheden. Het doorbreken van silo's tussen afdelingen of functieniveaus zorgt ervoor dat medewerkers zien dat sociale veiligheid een gedeelde verantwoordelijkheid is, ongeacht de functie of rol die iemand vervult.
- Dialoogtafels is een zeer effectieve methode om deze wederzijdse betrokkenheid te stimuleren, is het gebruik van dialoogtafels. Dit zijn gestructureerde gesprekken waarin kleine groepen medewerkers met verschillende achtergronden en functies

samenkomen om openlijk over sociale veiligheid te praten. Het doel van deze dialoogtafels is om een ruimte te creëren waarin iedereen vrijuit kan spreken zonder angst voor repercussies, en waar leidinggevenden op gelijkwaardig niveau deelnemen met hun medewerkers.

- Bij dialoogtafels wordt er niet alleen gesproken over problemen, maar wordt er ook gezamenlijk gezocht naar oplossingen en wordt er gewerkt aan wederzijds begrip. Deze gesprekken bieden de kans om ervaringen te delen, naar elkaar te luisteren en in te spelen op elkaars ideeën en suggesties. Door regelmatig dialoogtafels te organiseren, kunnen organisaties een continue dialoog over sociale veiligheid waarborgen, waarbij medewerkers zich gesteund en gehoord voelen. Dit versterkt de sociale cohesie binnen de organisatie en legt de basis voor een cultuur van respect en open communicatie.
- Dialoogtafels hebben het extra voordeel dat ze ook specifieke kwesties kunnen behandelen, zoals de dynamiek binnen bepaalde teams of afdelingen, en dat ze ruimte bieden voor persoonlijke reflectie en groei. Bovendien kunnen ze helpen bij het identificeren van structurele problemen die anders mogelijk onopgemerkt zouden blijven. Ze bevorderen dus niet alleen de dialoog, maar ook actief luisteren en leren van elkaar, wat uiteindelijk leidt tot duurzame verbeteringen op het gebied van sociale veiligheid en psychologisch welzijn.

2.3 Cultuur sensitieve trainingen

- Aangezien Curaçao een unieke culturele context heeft waarin mensen elkaar vaak kennen, is het belangrijk om trainingen en bewustwordingscampagnes te ontwikkelen die specifiek zijn afgestemd op deze sociale dynamiek. Dit betekent dat er rekening moet worden gehouden met het feit dat mensen soms aarzelen om ongewenst gedrag te melden omdat ze de dader persoonlijk kennen.

2.4 Gebruik van praktische middelen

- Organisaties moeten verschillende kanalen gebruiken om informatie te verstrekken. Dit kan in de vorm van flyers, workshops, nieuwsbrieven en visuele campagnes die regelmatig worden bijgewerkt. Vooral in sectoren waar de werkdruk hoog is, zoals de zorg, moet de informatie eenvoudig toegankelijk en begrijpelijk zijn om de werkdruk niet verder te verhogen.

Fase 3: Vertrouwenspersonen, gesprekspunten en meldpunten

3.1 Aanstellen van Interne en (externe) vertrouwenspersonen

- Elke organisatie zou een interne vertrouwenspersoon moeten aanstellen en, indien mogelijk, een externe vertrouwenspersoon voor medewerkers die zich niet comfortabel voelen om intern melding te doen. In de zorgsector, waar er soms sprake is van een cultuur waarin problemen onder het tapijt worden geveegd vanwege personeelstekorten, is de aanwezigheid van een externe vertrouwenspersoon cruciaal.

3.2 Anonieme meldingssystemen

- Er moet een laagdrempelig en anoniem meldpunt beschikbaar zijn waar werknemers, sporters en studenten meldingen kunnen maken van ongewenst gedrag. Dit systeem moet eenvoudig te gebruiken zijn en breed worden gecommuniceerd zodat iedereen binnen de organisatie weet hoe en waar ze melding kunnen maken.
- Hoewel anonieme meldsystemen en klachtenprocedures vaak worden beschouwd als essentieel voor het waarborgen van sociale veiligheid binnen organisaties, vertegenwoordigen ze in feite een reactieve aanpak. Deze systemen komen pas in actie wanneer een probleem zich al heeft voorgedaan, en de focus ligt vaak op het formaliseren van klachten en het instellen van onderzoeken. Hoewel deze stappen noodzakelijk kunnen zijn om incidenten serieus te nemen en rechtvaardig af te handelen, lopen organisaties het risico om deze procedures te gebruiken als een soort black box, waar problemen verdwijnen zonder open dialoog en transparantie.
- Een anoniem meldsysteem hoeft echter geen schandpaal te worden, en dit moet zeker niet het doel zijn. De bedoeling van een dergelijk systeem is om medewerkers een veilige ruimte te bieden om hun zorgen te delen, vooral wanneer zij zich niet veilig voelen om dit openlijk te doen. Het doel is niet om een cultuur van angst en beschuldiging te creëren waarin meldingen anoniem worden gedaan zonder dat er naar oplossingen wordt gekeken. Daarom is het cruciaal dat een anoniem meldsysteem wordt gezien als een hulpmiddel, en niet als de enige oplossing of als een vervanging voor open communicatie en dialoog.
- Het is belangrijk om te begrijpen dat een vertrouwenspersoon geen meldpunt zou moeten zijn, maar juist een gesprekspartner. Een vertrouwenspersoon kan medewerkers ondersteunen in het bespreken van hun zorgen, het herkennen van grensoverschrijdend gedrag, en hen helpen om problemen in een vroeg stadium aan te pakken voordat deze escaleren tot formele klachten. Op deze manier wordt er een cultuur van proactieve preventie gecreëerd, waarin de nadruk ligt op het voorkomen van problemen door middel van open en eerlijke gesprekken.
- Dit betekent niet dat klachtenprocedures of anonieme meldpunten overbodig zijn. Ze blijven noodzakelijk voor situaties waarin er sprake is van ernstig grensoverschrijdend gedrag dat moet worden onderzocht. Maar het is belangrijk dat deze systemen niet worden gezien als de voornaamste manier om problemen op te lossen. Formele klachtenprocedures kunnen, indien niet goed beheerd, bijdragen aan een gevoel van angst onder medewerkers en een cultuur van zwijgen en terughoudendheid creëren. Een anoniem meldsysteem moet nooit worden ingezet als een instrument van angst of publieke beschuldiging, maar als een laatste middel wanneer open dialoog niet meer mogelijk is of wanneer de situatie ernstige aandacht vereist.

- Daarom is het van groot belang dat meldsystemen en klachtenprocedures helder worden onderscheiden van het preventieve werk van vertrouwenspersonen. Vertrouwenspersonen moeten in staat zijn om op een laagdrempelige, toegankelijke manier ondersteuning te bieden, zodat medewerkers zich gehoord en geholpen voelen, zonder dat ze zich zorgen hoeven te maken over formele gevolgen. Door een duidelijke scheiding te maken tussen de rol van de vertrouwenspersoon en formele meldingssystemen, wordt het mogelijk om een cultuur te ontwikkelen waarin openheid, vertrouwen en preventie centraal staan, in plaats van het reactieve afhandelen van problemen die al uit de hand zijn gelopen.
- Het meldingssysteem moet regelmatig worden geëvalueerd om ervoor te zorgen dat het effectief is. Werknemers moeten zich veilig voelen om het systeem te gebruiken zonder angst voor repercussies. In sectoren zoals toerisme en zorg, waar de druk op medewerkers hoog is, moet expliciet aandacht worden besteed aan het waarborgen van anonimiteit en veiligheid.

Fase 4: Feedbackloop en monitoring

4.1 Inrichten van een feedbackloop

- Het inrichten van een feedbackloop is essentieel om te begrijpen welke zorgen en problemen er leven onder medewerkers. Hierbij is het belangrijk dat er op regelmatige basis data wordt verzameld over sociale veiligheid en dat deze data wordt gebruikt om beleid te evalueren en aan te passen.
- In de zorgsector zou deze feedbackloop moeten focussen op het monitoren van werkdruk en de veiligheid van het zorgpersoneel, terwijl in de toerismesector klantgedrag en grensoverschrijdend gedrag van toeristen gemonitord moeten worden.

4.2 Terugkoppeling aan medewerkers

- Het is cruciaal dat de feedback die wordt verzameld ook weer teruggekoppeld wordt naar de medewerkers. Dit creëert een gevoel van vertrouwen en laat medewerkers zien dat hun zorgen serieus worden genomen. Door transparant te communiceren over welke stappen er zijn genomen op basis van hun feedback, worden medewerkers actief betrokken bij het verbeteren van de sociale veiligheid.

4.3 Data gedreven rapportages

- Organisaties zouden regelmatig interne rapportages moeten opstellen waarin de trends en signalen op het gebied van sociale veiligheid worden geanalyseerd. Deze rapportages moeten toegankelijk zijn voor leidinggevenden, maar ook voor werknemers, zodat iedereen inzicht krijgt in de voortgang en de impact van preventieve maatregelen.

Fase 5: Duurzame cultuurverandering

5.1 Creëren van een cultuur van open dialoog

- Sociale veiligheid kan alleen worden gewaarborgd als er een cultuur is waarin medewerkers zich vrij voelen om over hun ervaringen te spreken. Organisaties moeten actief het gesprek aangaan over ongewenst gedrag, zonder dat dit eenmalige initiatieven blijven. Dit betekent dat leidinggevenden regelmatig het onderwerp moeten aansnijden en zorgen moeten adresseren voordat deze escaleren.

5.2 Stimuleren van proactief leiderschap

- Proactief leiderschap betekent dat leidinggevenden niet alleen reageren op incidenten, maar actief het voortouw nemen in het creëren van een veilige en inclusieve werkomgeving. Dit vereist training en voortdurende begeleiding van managers en leidinggevenden om hen te ondersteunen in hun rol als voorbeeldfiguren.

5.3 Ruimte voor leren (van) en fouten maken

- Een duurzame cultuurverandering betekent ook dat er ruimte moet zijn om fouten te maken en daarvan te leren. In sectoren zoals de zorg, waar de druk op prestaties hoog is, moet worden benadrukt dat het erkennen van problemen geen teken van zwakte is, maar juist een kans biedt om te leren en te groeien als organisatie.

5.4 Langdurige strategieën

- Sociale veiligheid vraagt om langdurige strategieën die gericht zijn op preventie, monitoring en voortdurende evaluatie. Kortstondige campagnes en incidentgerichte maatregelen hebben slechts een beperkte impact. Organisaties moeten zich daarom committeren aan een strategie die continuïteit waarborgt en zorgt voor blijvende verbetering.

Appendices

Appendix 1 Online enquête

Sociale en psychologische veiligheid in Curaçao

About Workplace Harassment, Optima Arbodienst B.V. en Report App B.V. zijn onafhankelijke organisaties. Wij zouden u graag enkele vragen stellen ten behoeve van ons vervolgonderzoek over seksuele intimidatie op de werk-, sport- en leeromgeving. De enquête zal slechts 5 minuten van uw tijd vragen.

Uw (anonieme) bijdrage is wederom enorm van belang voor dit vervolgonderzoek, de persoonlijke gegevens worden vertrouwelijk behandeld en niet met derden gedeeld. Resultaten worden geanonimiseerd. Dit vervolgonderzoek is noodzakelijk om de vorderingen te meten in het project van sociale veiligheid te creëren.

De vragen kunnen confronterend zijn, maar antwoordt alstublieft zorgvuldig. Ze betreffen mogelijke situaties van intimidatie, pesten, agressie/ geweld, discriminatie, racisme, seksuele intimidatie/ geweld of integriteitschendingen, gericht op jou of een collega, niet jouw eigen gedrag.

Bedankt voor uw medewerking.

Vraag 1

Hoe groot is de organisatie waar u werkt, sport, leert?

- 1-10
- 11-50
- 51-100
- 100 +

Vraag 2

Bent u zelf wel eens grensoverschrijdend benaderd binnen jouw organisatie?

- Nooit
- Soms
- Vaak
- Zeg ik liever niet

Vraag 3

Welk type ongewenst gedrag heeft u ondervonden?

- Seksuele intimidatie
- Pesten
- Agressie/ geweld (fysiek)
- Agressie/ geweld (verbaal)
- Fraude
- Misstanden (v.b. bedrijfspionage)
- Micro agressie (v.b. contact vermijden wegens etnisch uiterlijk)
- Seksueel misbruik
- Drugsgebruik
- Nee
- Pesten (vermijding door geloof, intimidatie, negeren, naam en reputatie proberen te vernielen)
- Voortrekkerij collega's, niet ingrijpen als je iets aangeeft
- Meerdere, nl Pesten, seksuele intimidatie en verbale agressie
- Meerdere van de hier genoemde vormen
- Genegeerd en emotioneel bedreigd
- Anders

Vraag 4

Hoe vaak heeft u ongewenst gedrag waargenomen in jouw werk-, leef of sportomgeving?

- 1 keer
- 2 tot 5 keer
- Meer dan 6 keer
- Niet van toepassing

Vraag 5

Welk type ongewenst gedrag heeft u waargenomen?

- Seksuele intimidatie
- Pesten
- Agressie/ geweld (fysiek)
- Agressie/ geweld (verbaal)
- Fraude
- Misstanden (vb bedrijfspionage)



- Micro agressie (vb contact vermijden wegens etnisch uiterlijk)
- Discriminatie
- Seksueel misbruik
- Drugsgebruik
- Nee
- Pesten (vermijding door geloof, intimidatie, negeren, naam en reputatie proberen te vernielen)
- Voortrekkerij collega's, niet ingrijpen als je iets aangeeft
- Meerdere, nl Pesten, seksuele intimidatie en verbale agressie
- Meerdere van de hier genoemde vormen
- Genegeerd en emotioneel bedreigd

Vraag 6

Heeft u het gevoel dat je deze ervaringen kunt delen binnen jouw organisatie?

- Ja, heb dit ook telkens gedaan
- Ja, heb dit soms gemeld
- Ja, maar heb dit niet gedaan
- Nee
- Weet ik niet (meer). Wil ik niet zeggen

Vraag 7

Met wie heeft u de ervaringen gedeeld?

- Niet van toepassing
- Met collega's
- Met mijn superieur, leidinggevende, baas
- Met mijn familie, gezin of vrienden
- Weet ik niet (meer)/ wil ik niet zeggen

Vraag 8

Is er een vertrouwenspersoon beschikbaar voor u?

- Weet ik niet
- Ja, intern
- Ja, extern
- Ja, intern en extern
- Nee

Vraag 9

Vindt u dat er wordt gehandhaafd op het (sociale veiligheid) beleid?

- Ja
- Nee
- Niet van toepassing

Vraag 10

Waar heeft u behoefte aan i.v.m. sociale veiligheid?

- Extern meldpunt binnen of buiten Curaçao
- Training over sociale veiligheid
- Uitleg over opstellen beleid t.a.v. sociale veiligheid
- Ik wil betrokken worden bij het beleid/ de gedragscode
- Uitleg ontvangen over beter wetgeving

- Support via social work in de wijk
- Een onafhankelijk digitaal platform voor info en contact
- Anders

Vraag 11

Op welke manier zou u kunnen helpen om bewustwording te creëren binnen jouw organisatie?

Vraag 12

Hoe vaak bent u weggegaan bij een organisatie vanwege ongewenste gedrag?

- 1 keer
- 2 keer of meer
- Nooit

Vraag 13

Hoe vaak heeft u zich ziekgemeld vanwege ongewenst gedrag?

- 1 keer
- 2 keer of meer
- Nooit

Vraag 14

Wat moet de overheid in Curaçao doen ter bevordering van de sociale veiligheid?

Vraag 15

In welke sector werkt u

- Sportvereniging
- Hotel & restaurant
- Commerciële dienstverlening
- Zakelijke dienstverlening
- Bouw & nijverheid
- Collectieve sector
- School/ universiteit

Vraag 16

In welke leeftijdsklasse valt u?

- 17-25
- 26-35
- 36-45
- 46-65
- 65+

DANK

Graag willen we onze oprechte dank uitspreken aan alle deelnemers van het onderzoek in Curaçao, evenals aan iedereen die direct of indirect betrokken is geweest bij dit belangrijke proces. Uw inzichten en ervaringen zijn van onschatbare waarde in ons gezamenlijke streven naar een veilige en positieve werkomgeving. We waarderen de inspanningen van degenen die, vaak onzichtbaar, iedere dag werken aan het bevorderen van sociale veiligheid en het verbeteren van het werkklimaat.

Het vertrouwen dat u ons als organisaties heeft gegeven, vormt de basis voor het verder versterken van onze gezamenlijke missie. Samen kunnen we de verandering teweegbrengen die zo hard nodig is. Uw steun en betrokkenheid geven ons niet alleen hoop, maar ondersteunen ook de urgentie van dit werk – we zijn ervan overtuigd dat we, door onze krachten te bundelen, een betekenisvolle en blijvende impact kunnen maken.

Dank voor uw bijdrage en vertrouwen. Samen komen we verder.