

2. Samenvatting

De informatie in deze samenvatting is gebaseerd op de uitkomsten van de gevoerde gesprekken met huidige en voormalige medewerkers van de gemeente Zutphen en de wethouder mevrouw Werger. De uitkomsten van het onderzoek worden in de onderstaande paragraaf nader toegelicht.

2.1 Vaststellen welke signalen/meldingen er over de wethouder zijn, en deze zoveel als mogelijk te kwalificeren

2.1.1 Toetsingskader

Het doel van het onderzoek is om vast te stellen welke signalen/meldingen er over mevrouw Werger zijn en deze zoveel als mogelijk te kwalificeren. Daarbij is aan medewerkers gevraagd of zij gebeurtenissen hebben ervaren die kwetsend en/of intimiderend zijn. Indien van toepassing, is medewerkers gevraagd deze gebeurtenissen te beschrijven. Bij deze gebeurtenissen kan de ene medewerker deze als kwetsend hebben ervaren, terwijl de andere medewerker dezelfde gebeurtenis als intimiderend heeft ervaren (of een combinatie daarvan). Gelet op het subjectieve element in deze, zijn de ervaringen van medewerkers dan ook beschreven, zonder dat er daarbij een conclusie wordt getrokken of er sprake is van - mogelijk - grensoverschrijdend gedrag.

De 'regeling melding vermoeden misstand' en de Arbowet liggen ten grondslag aan het onderzoek.

(Zie bijlagen 1 en 2)

Volgens de Arbowet moeten medewerkers hun werk kunnen doen zonder lichamelijke of geestelijke problemen op te lopen. Medewerkers die naar eigen zeggen te maken hebben gehad met grensoverschrijdend gedrag van mevrouw Werger hebben zich bij de gemeente Zutphen gemeld. Deze signalen/meldingen zijn geschaard onder de 'regeling melding vermoeden misstand'. Onder een vermoeden van een misstand wordt onder meer begrepen een (dreigend) gevaar voor het goed functioneren van de organisatie als gevolg van een onbehoorlijk wijze van handelen of nalaten (artikel 11.3.1, eerste lid, onder e., sub III).

2.1.2 Uitkomsten van de gesprekken

Gedurende het onderzoek zijn (buiten de gesprekken met mevrouw Werger, zie § 2.1.6) 16 gesprekken gevoerd, waarvan 12 met huidige medewerkers en vier met voormalig medewerkers die met mevrouw Werger hadden gewerkt. Opgemerkt wordt dat 12 van de 16 gesprekspartners melding hadden gedaan, of een signaal hadden afgegeven over gedragingen van mevrouw Werger. Onder deze 12 'melders' bevinden zich eveneens de hierboven genoemde vier voormalig medewerkers.

Uit de bovengenoemde gesprekken is het algemene en consistente beeld ontstaan dat huidige en voormalige medewerkers kwetsende en/of intimiderende gebeurtenissen en sociale onveiligheid hebben

ervaren in de samenwerking met mevrouw Werger. In mei 2018 is mevrouw Werger aangetreden als wethouder en al tijdens de eerste kennismaking ervoeren medewerkers een bepaalde directheid die als onaangenaam werd ervaren. Zo maakte mevrouw Werger tijdens die kennismaking met de medewerkers direct duidelijk hoe de rollen naar haar mening zijn verdeeld, waarbij de focus op de hiërarchie lag en daarmee op de machtspositie van mevrouw Werger.

Vanaf mei 2018 tot en met heden hebben medewerkers kwetsende en intimiderende gebeurtenissen ervaren. Als gevolg hiervan hebben enkele medewerkers ontslag genomen en zijn er signalen waargenomen dat andere medewerkers voornemens zijn ontslag te nemen als mevrouw Werger als wethouder aanblijft.

Hieronder is een beknopte beschrijving opgenomen van een aantal door medewerkers gemelde gebeurtenissen die als kwetsend en/of intimiderend zijn ervaren:

-  Mevrouw Werger heeft denigrerende uitlatingen gedaan en opmerkingen gemaakt;
-  Mevrouw Werger heeft een medewerker een sneer gegeven, terwijl een compliment werd verwacht;
-  Mevrouw Werger kan volgens een collega 'ontploffen' als haar iets niet aan staat;
-  Mevrouw Werger heeft onjuiste feiten niet onder ogen willen zien;
-  Mevrouw Werger heeft aangegeven niet op een afspraak met een medewerker te zitten wachten;
-  Mevrouw Werger is boos en gefrustreerd de afdeling opgelopen.

Volgens de gesprekspartners zouden de volgende zaken hiervan het gevolg zijn:

-  Medewerkers ervaren handelingsverlegenheid en durven niet meer professioneel te adviseren;
-  Medewerkers voelen zich dermate geïntimideerd dat ze niet meer durven aansluiten bij PFO (Portefeuillehoudersoverleg);
-  Medewerkers ervaren een onveilig gevoel op de werkvloer;
-  Medewerkers hebben geen werkplezier meer;
-  Medewerkers ervaren een angstcultuur;
-  Medewerkers hebben ontslag genomen naar aanleiding van het gedrag van mevrouw Werger;
-  Medewerkers nemen ontslag als mevrouw Werger wethouder blijft op dezelfde portefeuilles;
-  Medewerkers die zich eerst voorbereiden al dan niet met steun van collega's en/of teamleiders, als ze een afspraak/overleg hebben met mevrouw Werger;
-  Medewerkers die bang zijn voor een gesprek met mevrouw Werger en door medeteamleden 'uit de wind gehouden' worden.

In hoofdstuk 3 is een nadere beschrijving opgenomen van de gebeurtenissen die medewerkers als kwetsend en/of intimiderend hebben ervaren.

2.1.3 Onderverdeling van de uitkomsten van de gesprekken

De uitkomsten van de gesprekken zijn onderverdeeld in de volgende categorieën:

-  medewerkers hebben één of meerdere gebeurtenis(sen) zelf of bij collega's als kwetsend ervaren;
-  medewerkers hebben één of meerdere gebeurtenis(sen) zelf of bij collega's als intimiderend ervaren;
-  medewerkers hebben één of meerdere gebeurtenis(sen) zelf of bij collega's als kwetsend én intimiderend ervaren;
-  medewerkers hebben zelf geen ervaringen met kwetsende en/of intimiderende gebeurtenissen en waren niet op de hoogte van één of meerdere gebeurtenissen bij collega's die als kwetsend en/of intimiderend zijn ervaren.

2.1.4 Definities en betekenis

Definitie van kwetsend: iets zeggen of doen waarmee je iemand pijn doet of boos maakt.

Betekenis van kwetsen: krenken, beledigen.¹

Definitie van intimiderend: iemands gedrag beïnvloeden door iemand angst aan te jagen en dreigen met negatieve gevolgen.

Betekenis van intimideren: bang maken.²

2.1.5 Resultaten uit het gesprek met mevrouw L.J. Werger

De onderzoeksresultaten zijn op woensdag 6 april 2022 besproken met de wethouder van de gemeente Zutphen, mevrouw Werger. Bij het gesprek was mevrouw mr. Ouwersloot-Koster, advocaat van mevrouw Werger, aanwezig. Van dit gesprek is een gespreksverslag opgesteld, zie paragraaf 3.5.

Mevrouw Werger heeft voorafgaand aan het gesprek een verzoek ingediend om kennis te nemen van de voorlopige onderzoeksbevindingen op basis van de op dat moment gevoerde gesprekken met (voormalig) medewerkers. De opdrachtgever heeft aan dit verzoek geen gehoor gegeven en heeft aangegeven dat mevrouw Werger op het definitieve onderzoeksrapport mag reageren. De voorlopige onderzoeksbevindingen zijn geanonimiseerd gedeeld met mevrouw Werger, waarbij zij is gevraagd een inhoudelijke reactie te geven.

Uit de eerdergenoemde gesprekken is het algemene en consistente beeld ontstaan dat huidige en voormalige medewerkers kwetsende en/of intimideren gebeurtenissen en sociale onveiligheid hebben ervaren in de samenwerking met mevrouw Werger. Mevrouw Werger heeft aangegeven zich niet te herkennen in dat beeld. Volgens mevrouw Werger heeft zij nooit de intentie gehad om medewerkers bewust te willen kwetsen en/of intimideren. Mevrouw Werger is gevraagd een inhoudelijke reactie te geven. Hieronder is een aantal reacties van mevrouw Werger opgenomen:

¹ Van Dale

² Van Dale

-  Mevrouw Werger geeft aan dat ze nooit bewust tegen medewerkers heeft geschreeuwd en ook nooit de intentie heeft gehad om mensen te kwetsen en/of te intimideren;
-  Mevrouw Werger geeft aan dat ze niet kan spreken voor medewerkers die zich gekwetst en/of geïntimideerd voelen;
-  Mevrouw Werger vindt het verdrietig om te horen dat medewerkers zich niet bij haar hebben gemeld om haar aan te spreken op haar gedrag;
-  Mevrouw Werger geeft aan dat de sociale onveiligheid die medewerkers op de werkvloer ervaren, over de volle breedte van de organisatie gaat en niet alleen over haar;
-  Mevrouw Werger begrijpt niet dat medewerkers die beleidsstukken indienen, angst ervaren en niet meer aan durven te sluiten bij het portefeuillehoudersoverleg;
-  Mevrouw Werger vindt het verdrietig voor medewerkers die aangeven geen werkplezier meer te ervaren;
-  Mevrouw Werger geeft aan dat de angstcultuur die medewerkers ervaren niet aan haar te wijten is.