

Rapport

Dossier 22203003 d.d. 11 mei 2022

Onderzoek in opdracht van
Gemeente Zutphen

VERTROUWELIJK



2Hoffmann
Luidsprekerstraat 10
1322 AX Almere

T 088 - 298 66 00
E info@hoffmann.nl
W www.hoffmann.nl

IBAN NL87ABNA0861616820
KvK 33170622
BTW NL006275199B01

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	4
1.1 Tijdspad onderzoek	5
2. Samenvatting	7
2.1 Vaststellen welke signalen/meldingen er over de wethouder zijn, en deze zoveel als mogelijk te kwalificeren	7
2.1.1 Toetsingskader	7
2.1.2 Uitkomsten van de gesprekken	7
2.1.3 Onderverdeling van de uitkomsten van de gesprekken	9
2.1.4 Definities en betekenis	9
2.1.5 Resultaten uit het gesprek met mevrouw L.J. Werger	9
3. Bijzonderheden uit gevoerde gesprekken	11
3.1	12
3.1.1	12
3.1.1.1	12
3.1.1.2	12
3.1.1.3	12
3.1.1.4	12
3.1.1.5	13
3.1.1.6	13
3.1.1.7	13
3.1.2	14
3.1.2.1	14
3.1.2.2	14
3.2	15
3.2.1	15
3.2.1.1	15
3.2.1.2	15
3.2.1.3	16
3.2.2	16
3.2.2.1	16
3.2.2.2	17
3.2.2.3	17
3.2.2.4	17
3.2.2.5	18
3.2.2.6	18
3.2.2.7	18

		19
		19
		19
		19
		19
		20
		21
		21
		21
		21
		22
		22
		23
		23
3.5	Reactie van mevrouw L.J. Werger	27
3.5.1	Resultaten uit het gesprek met mevrouw L.J. Werger	27

1. Inleiding

In opdracht van de gemeente Zutphen gevestigd 's-Gravenhof 2 te Zutphen, werd een onderzoek uitgevoerd naar aanleiding van intern ontvangen signalen/meldingen die mogelijk verband houden met -mogelijk- grensoverschrijdend gedrag van mevrouw L.J. Werger, die in mei 2018 tot wethouder van de gemeente Zutphen werd benoemd.

Van verschillende huidige en voormalig medewerkers heeft mevrouw M. Stouten, gemeentesecretaris, signalen/meldingen ontvangen over mevrouw Werger die onder andere betrekking hebben op het schreeuwen tegen medewerkers, kleineren, intimideren en het niet houden aan interne afspraken. Ook zou mevrouw Werger een medewerker 'de les hebben gelezen' tijdens een plenaire bijeenkomst, waardoor de medewerker zich niet kon verdedigen. De gemeentesecretaris kreeg hiermee de indruk dat door al deze gedragingen een aantal medewerkers zich sociaal onveilig, gekwetst en/of geïntimideerd voelt.

Er waren er signalen dat medewerkers ontslag hebben genomen bij de gemeente door het gedrag van mevrouw Werger, en dat mogelijk meer medewerkers om die reden ontslag overwegen.

De burgemeester en de gemeentesecretaris hadden op 22 februari 2022 een gesprek gevoerd met mevrouw Werger, die enerzijds aangaf zich niet te herkennen in de signalen over haar en anderzijds dat zij duidelijk en veeleisend is.

De gemeentesecretaris neemt deze signalen zeer serieus, wil deze derhalve laten onderzoeken en heeft Hoffmann gevraagd hierbij te assisteren. Het college heeft vervolgens als werkgever opdracht gegeven om deze signalen te laten onderzoeken door Hoffmann.

Doel van het onderzoek was:

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

Voorafgaand aan het onderzoek is een plan van aanpak met de volgende werkzaamheden overeengekomen:

Fase 1:

-  Een voorbespreking met twee van onze onderzoekers;
-  Het voeren van gesprekken binnen de gemeente Zutphen met (al dan niet voormalig) medewerkers.

Fase 2:

-  Het voeren van een gesprek met mevrouw Werger.

Het inhoudelijke onderzoek heeft plaatsgevonden in de periode woensdag 16 maart 2022 tot en met woensdag 25 april 2022 (datum ontvangst ondertekende gespreksverslag van het gesprek met mevrouw Werger). De formele afronding van het onderzoek was op 11 mei 2022 (datum oplevering rapport, zie ook het tijdsplan van het onderzoek, zoals gerapporteerd in § 1.1).

Tijdens het onderzoek fungeerde de heer M. Wasser, senior juridisch adviseur, als contactpersoon voor onze medewerkers.

Dit rapport is als volgt ingedeeld: hoofdstuk 2 bevat een samenvatting van de uitkomsten van het onderzoek. Hoofdstuk 3 bevat een beschrijving van de gebeurtenissen die medewerkers als kwetsend en/of intimiderend hebben ervaren en gaat in op overige zaken die medewerkers van belang achtten in het kader van het onderzoek. Tevens bevat hoofdstuk 3 de reactie op hoofdlijnen van mevrouw Werger.

1.1 Tijdsplan onderzoek

Woensdag 16 – dinsdag 29 maart 2022:

Onze onderzoekers hebben met huidige en voormalige medewerkers afzonderlijke gesprekken gevoerd.

Woensdag 6 april 2022:

Onze onderzoekers hebben een gesprek met mevrouw Werger gevoerd over de signalen/meldingen van (voormalig) medewerkers.

Donderdag 7 april 2022:

Onze onderzoekers hebben het concept gespreksverslag naar mevrouw Werger en [REDACTED] advocaat van mevrouw Werger, verzonden met het verzoek om voor donderdag 12 april 2022 een reactie te ontvangen.

Woensdag 11 april 2022:

Van [REDACTED] ontvingen onze onderzoekers een verzoek om het gespreksverslag te bespreken.

Woensdag 13 april 2022:

Telefonisch overleg over het gespreksverslag met mevrouw Werger en [REDACTED]. Hierin werd afgesproken dat het gewijzigde gespreksverslag op vrijdag 15 april 2022 aan onze onderzoekers zou worden aangeleverd.

Dinsdag 19 april 2022:

Onze onderzoekers ontvingen van mevrouw Werger en [REDACTED] het gewijzigde gespreksverslag.

Donderdag 21 april 2022:

Tweede vervolggесprek met onze onderzoekers en mevrouw Werger en [REDACTED] over het gespreksverslag.

Vrijdag 22 april 2022:

Van [REDACTED] werd een bericht ontvangen dat mevrouw Werger akkoord is met de inhoud van het gespreksverslag.

Maandag 25 april 2022:

Ontvangst ondertekende definitieve gespreksverslag.

Woensdag 11 mei 2022:

Oplevering rapport.

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 [REDACTED] 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 intimiderende 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.

3. Bijzonderheden uit gevoerde gesprekken

Onze onderzoekers hebben gesprekken gevoerd met huidige en voormalige medewerkers van de gemeente Zutphen. Deze medewerkers hebben zich bij de gemeente Zutphen gemeld en zijn in gesprek gegaan met onze onderzoekers. Er zijn 12 gesprekken gevoerd met huidige medewerkers van de gemeente Zutphen en vier gesprekken met voormalig medewerkers van de gemeente Zutphen. Ook is gesproken met de wethouder, mevrouw Werger.

De signalen/meldingen zijn geschaard onder de 'Regeling melding vermoeden misstand'. De identiteit van de melders is in overeenstemming met artikel 11.3.2 'Bescherming van de melder' niet bekend gemaakt. Om die reden zijn de namen van de gesproken of betrokken personen weggelaten uit deze rapportage.

Voorafgaand aan deze gesprekken hebben onze onderzoekers zich als medewerkers van Hoffmann voorgesteld en hebben zich gelegitimeerd. Daarbij is de reden van onderzoek bekend gemaakt en is aangegeven dat deelname aan het onderzoek op basis van vrijwilligheid is. Bij de gevoerde gesprekken is de Privacygedragscode sector particuliere onderzoeksbureaus van de Nederlandse Veiligheidsbranche in acht genomen. Onze onderzoekers hebben aangegeven dat Hoffmann in het kader van het onderzoek persoonsgegevens van de gesprekspartners verwerkt conform de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

De medewerkers is gevraagd of er gebeurtenissen zijn geweest waarbij het gedrag van mevrouw Werger als kwetsend en/of intimiderend is ervaren. Daarbij is medewerkers gevraagd deze per gebeurtenis te beschrijven. Onze onderzoekers hebben gevraagd wanneer deze gebeurtenis plaatsvond, wie er bij deze gebeurtenis aanwezig was en of er sprake is van ondersteunend bewijs. Tot slot hebben onze onderzoekers gevraagd of de gebeurtenis intern bij de gemeente is gemeld en/of is besproken met mevrouw Werger zelf. Daarnaast hebben de medewerkers de gelegenheid gekregen om overige zaken te vermelden die in het kader van het onderzoek van belang kunnen zijn.

Er hebben in totaal vier medewerkers deelgenomen aan het onderzoek die geen eigen ervaringen hadden waarbij het gedrag van mevrouw Werger als kwetsend en/of intimiderend is ervaren. Met deze medewerkers is wel gesproken om een zo zuiver mogelijk beeld te krijgen. Als vanzelfsprekend zijn ook de uitkomsten van deze gesprekken betrokken in het onderzoek.

Tijdens de gesprekken met huidige en voormalige medewerkers hebben onze onderzoekers gespreksverslagen opgesteld. Deze gespreksverslagen zijn na afloop door de desbetreffende medewerkers doorgelezen ter controle en zijn vervolgens ondertekend. De gespreksverslagen zijn in het kader van vertrouwelijkheid niet aan de medewerkers en de opdrachtgever, de gemeente Zutphen, verstrekt.

De gebeurtenissen in dit hoofdstuk zijn afkomstig uit de geautoriseerde gespreksverslagen en kunnen niet worden aangemerkt als meningen, standpunten of conclusies van onze onderzoekers.

■ [REDACTED]

■ [REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

■ [REDACTED]

-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]

[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]

-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]

[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]

-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]

[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]

[REDACTED]

-  [REDACTED]
-  [REDACTED]
-  [REDACTED]
-  [REDACTED]
-  [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

-  [REDACTED]
-  [REDACTED]
-  [REDACTED]
-  [REDACTED]
-  [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

[REDACTED]

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]

[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]

-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]

[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]

-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]

[redacted]
[redacted]
[redacted]

-  [redacted]

-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]

[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]

-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]

[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]

-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]

[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]

-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]

 [redacted]

 [redacted]

[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]

-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]

[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]

-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]
-  [redacted]

[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]

[REDACTED]

-  [REDACTED]
-  [REDACTED]
-  [REDACTED]
-  [REDACTED]
-  [REDACTED]

[REDACTED]

-  [REDACTED]
-  [REDACTED]
-  [REDACTED]
-  [REDACTED]
-  [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

-  [REDACTED]
-  [REDACTED]
-  [REDACTED]
-  [REDACTED]
-  [REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

-  [REDACTED]
-  [REDACTED]
-  [REDACTED]
-  [REDACTED]
-  [REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]

-  [REDACTED]
-  [REDACTED]
-  [REDACTED]
-  [REDACTED]
-  [REDACTED]

[REDACTED]

-  [REDACTED]
-  [REDACTED]
-  [REDACTED]
-  [REDACTED]
-  [REDACTED]

[REDACTED]

-  [REDACTED]
-  [REDACTED]
-  [REDACTED]
-  [REDACTED]
-  [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

3.5 Reactie van mevrouw L.J. Werger

Op woensdag 6 april 2022 werd van omstreeks 10.15 tot 12.25 uur gesproken met mevrouw Werger, sinds 2018 wethouder bij de gemeente Zutphen. Bij het gesprek was mevrouw [REDACTED], advocaat van mevrouw Werger, aanwezig.

Van dit gesprek is een gespreksverslag opgesteld. Mevrouw Werger heeft kennis genomen van de inhoud van dit verslag en heeft in samenspraak met [REDACTED], advocaat van mevrouw Werger, enkele aanpassingen doorgevoerd. Op donderdag 21 april 2022 is het definitieve gespreksverslag verstrekt, waarna mevrouw Werger het verslag heeft ondertekend voor gezien.

(Zie bijlage 3)

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

Tijdens het gesprek hebben onze onderzoekers mevrouw Werger gevraagd inhoudelijk te reageren op het algemene en consistente beeld dat is ontstaan uit de gevoerde gesprekken, namelijk dat er sprake is van gebeurtenissen die medewerkers als kwetsend en/of intimiderend hebben ervaren. Een aantal gebeurtenissen die medewerkers als kwetsend en/of intimiderend hebben ervaren, zijn door onze onderzoekers op basis van een aantal geanonimiseerd voorbeelden nader toegelicht.

Mevrouw Werger heeft aangegeven dat ze mensen niet bewust heeft willen kwetsen. Ze geeft aan dat ze duidelijk is, scherp is en een luide stem heeft. Mevrouw Werger geeft aan dat het niet haar intentie is haar stem te verheffen, maar dat dit vast wel eens gebeurd is als ze niet tevreden is over zaken. Volgens mevrouw Werger kan ze niet spreken voor een ander die zich gekwetst voelt. Daarnaast heeft

mevrouw Werger nooit bewust tegen medewerkers geschreeuwd en heeft ze ook nooit de intentie gehad om mensen te kwetsen.

Mevrouw Werger geeft aan dat ze direct is. In 'het westen', waar ze zelf vandaan komt, is men volgens haar veel directer en durven mensen elkaar aan te spreken. Ook vindt mevrouw Werger het verdrietig om te horen dat medewerkers haar niet durfden aan te spreken op haar gedrag.

Mevrouw Werger geeft aan enorm verbaasd te zijn over de ervaringen die medewerkers sinds haar benoeming als wethouder met onze onderzoekers hebben gedeeld en snapt niet waarom dit niet eerder gemeld is. Mevrouw Werger zegt dat er geen mensen zijn die zich bij haar gemeld hebben omdat zij zich door haar geïntimideerd hebben gevoeld. Over de sociale onveiligheid die medewerkers op de werkvloer ervaren, geeft mevrouw Werger aan dat dit niet alleen over haar gaat, maar over de volle breedte van de organisatie. Volgens haar zijn er op dit moment heel veel mensen die zich ontzettend onveilig voelen in de organisatie. Dit heeft er volgens haar mee te maken dat er geen aanspreekcultuur is.

Op de vraag of mevrouw Werger een inhoudelijke reactie wil geven op het beeld dat medewerkers haar gedrag onvoorspelbaar vinden en bang zijn dat ze uitvalt, geeft ze aan dat angst een slechte raadgever is. In plaats van haar aan te spreken, creëren ze onderling een onveilige sfeer, aldus mevrouw Werger. Ook kan mevrouw Werger niet plaatsen dat medewerkers angst ervaren om met haar beleidsstukken te bespreken tijdens het portefeuillehoudersoverleg en zich dermate geïntimideerd voelen dat ze niet meer durven aan te sluiten bij dit overleg. Mevrouw Werger vindt het verdrietig voor medewerkers die aangeven geen werkplezier meer te ervaren. Zij vraagt zich af of dit alleen aan haar ligt of dat er misschien meer in de organisatie niet goed is.

De angstcultuur die medewerkers ervaren, is niet aan haar te wijten, aldus mevrouw Werger. Het is naar haar mening niet mogelijk dat zij in haar eentje in staat is een organisatie brede angstcultuur te creëren. Er zit volgens haar iets in de organisatie niet goed. Op het verzoek om een inhoudelijke reactie te geven dat medewerkers ontslag hebben genomen naar aanleiding van hun ervaringen met haar gedrag, geeft mevrouw Werger aan dat zij de burgemeester om namen heeft gevraagd, maar deze niet heeft gekregen.

Mevrouw Werger geeft daarnaast aan dat de burgemeester nooit iets concreets heeft aangegeven ten aanzien van haar gedrag, behalve toen ze lijsttrekker werd. De burgemeester zou terloops en in z'n algemeenheid hebben aangegeven 'pas je een beetje op'.

De volgende medewerkers van Hoffmann hebben het onderzoek uitgevoerd en deze rapportage opgemaakt:

[REDACTED] [REDACTED]
[REDACTED] [REDACTED]

On [REDACTED] uit zijn rol als leidinggevende eindverantwoordelijk voor dit onderzoek.

[REDACTED]
[REDACTED]

Dit rapport is strikt vertrouwelijk en zonder enige aansprakelijkheid onzerzijds. Het is uitsluitend bestemd voor aanvrager of diens advocaat, die zich tot een discreet gebruik hiervan verbindt en zich verantwoordelijk stelt voor alle gevolgen, die uit indiscretie zouden kunnen voortvloeien. Wij aanvaarden geen aansprakelijkheid voor acties of maatregelen die door opdrachtgever of diens vertegenwoordigers op basis van het rapport worden ondernomen. Voor het overige wordt verwezen naar de van toepassing zijnde dienstverleningsvoorwaarden.

Almere, 11 mei 2022



*VERTROUWEN IS GOED,
HOFFMANN IS BETER*