

Voorwoord van de voorzitter van de Raad van Bestuur

2



Krantenbedrijven:

Dagbladen banen zich samen een weg naar betere toekomst

5



Krantenbedrijven:

Nieuw gezicht voor Huis-aan-huiskranten organisatie

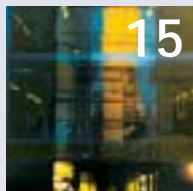
11



Krantenbedrijven:

Wegener Grafische Groep: Veranderingen met gevolgen voor de privé sfeer

15



Krantenbedrijven:

Wegener eMedia steeds nadrukkelijker aanwezig

19



'Personeelsbeleid bij Wegener Direct Marketing gaat over grenzen'

22



Centrale Ondernemingsraad

27



Verdere professionalisering activiteiten

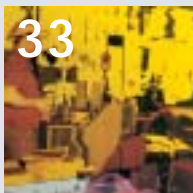
31

Management- en personeelsontwikkeling



Ruime aandacht voor de secundaire arbeidsvoorwaarden

33



Ziekteverzuimbeheersing staat hoog op de agenda

38



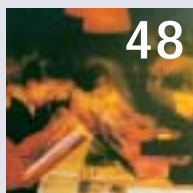
Toelichting bij de gegevens over het personeelsbestand en financiële gang van zaken

42



Tabellen en grafieken

48



inrooij

## Voorwoord van de voorzitter van de Raad van Bestuur

*Wie dacht dat 't, nadat het schokeffect van de elfde september 2001 zou zijn geluwd, wel weer wat beter zou gaan, is bedrogen uitgekomen.*

*In het jaar 2002 ging zo'n beetje alles mis: de binnenlandse politiek vierde een volstrekt ongepast, langdurig carnaval, de financiële beurzen bereikten het ene dieptepunt na het andere, aanhoudende oorlogsdreiging, schandalen in het bedrijfsleven en dat is dan nog een vrij willekeurige bloemlezing.*

*En tot nu toe heeft het nieuwe jaar 2003 daarin geen verandering gebracht. Het lijkt wel alsof de mensen, als lemmingen, hard hollend en over elkaar buitelend, afstevenen op de rand van de afgrond.*

Operationeel heeft Wegener eigenlijk een behoorlijk succesvol jaar achter de rug. Als we niet die EUR 40 miljoen advertentie-omzet in de kranten zouden zijn kwijtgeraakt, dan zou het bedrijfsresultaat zo'n EUR 30 miljoen beter zijn uitgekomen. Gelijkblijvende omzet maakt natuurlijk nog steeds geen goed jaar, maar het zou er toch zonniger hebben bijgestaan en op z'n minst aan de bedrijfsgemeenschap het gevoel hebben gegeven dat er nog zoiets is als loon naar werken. Maar helaas, zo is het niet gegaan. Wie de cijfers van Wegener goed bekijkt ziet overal de vooruitgang: het kostenniveau van de krantenactiviteiten is behoorlijk teruggebracht en nieuwe plannen staan al in de steigers om nog meer schaalvoordelen te behalen. De dagbladen, hoe regionaal gericht ook, weten zich steeds beter als een eenheid op de nationale markt te presenteren en de voorbereidingen zijn getroffen om dat met het wekelijks verschijnen van de grootste Autokrant en de grootste Reiskrant van ons land ook daadwerkelijk te tonen.

De huis-aan-huiskranten werden ondergebracht in één uitgeverij om zodoende een scherper en op het gebruik van de schaal gericht beleid te kunnen voeren. Bij de drukkerijen wordt de capaciteit teruggebracht, zodat de afhankelijkheid van de derdenmarkt vermindert en bij de e-media zijn de beoogde marktposities bereikt.

De direct marketing activiteiten, nu stevig ondergebracht in één divisie, wisten - na in de voorgaande twee jaren omlaag geduid te zijn - de weg naar boven, naar een ook kwalitatief verbeterd winstniveau, te vinden.

De overige activiteiten deden het nagenoeg allemaal beter dan in het voorgaande jaar.

Dat alles bij marktomstandigheden die nergens gunstig te noemen zijn.

Niet langer tot de kern behorende activiteiten werden vervreemd, zoals de telemarketing organisatie, de niet-geadresseerde verspreidingen (Interlanden) en uiteindelijk ook radio. Dit alles zowel in het kader van de strategische visie als van een zeer scherp cash-beleid, waarbij het reduceren van de schuldpositie een absolute prioriteit heeft.

Het investeringsniveau konden we in 2002 aanzienlijk lager houden dan de afschrijvingen en dat zal ook de komende jaren wel lukken, nu de grote investeringen in drukpersen voorlopig achter de rug zijn.

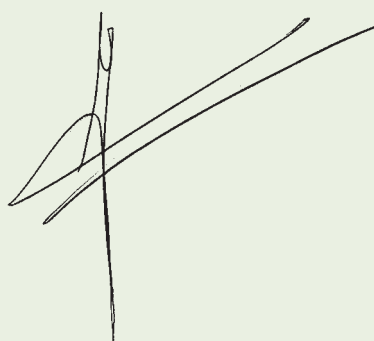
In jaren waarin hoog renderende omzet, zoals de personeelsadvertenties in de dagbladen, als sneeuw voor de zon verdwijnt, is het echter niet gauw genoeg. Daarom zal Wegener het dividend op gewone aandelen over 2002 passeren. Een offer dat we van onze aandeelhouders vragen, zeer ongaarne en naar wij hopen eenmalig. Het in andere tijden - begin 2000 - aangepane financieringsarrangement kon, kort na balansdatum, worden omgezet in een nieuwe banklening, die loopt tot begin 2007. Dat geeft Wegener lucht en biedt bovendien de zekerheid dat de converteerbare obligaties in 2005, als er niet geconverteerd wordt, kunnen worden afgelost. Voor de nabije toekomst hebben we weinig fiducia in een verbetering van de economische omstandigheden in de voor Wegener relevante markten. Als onderneming kun je echter niet zoveel meer doen dan je gloeiende best: kosten op het laagst mogelijke niveau brengen, alleen in het absoluut onmisbare investeren en zaken die niet echt essentieel zijn verzilveren. Dat heeft Wegener in 2002 gedaan en dat zal zij blijven doen, dat verzeker ik u. Maar we blijven uiteraard steeds, sterker nog, we moeten alles doen, dus ook innoveren, om die marktpositie juist te versterken, waken voor de kwaliteit van onze producten en diensten om geen marktpositie te verspelen.

Voor het jaar 2003 hebben we geen hooggespannen verwachtingen. Integendeel, zou ik willen zeggen, want de omzet kan nog wel eens verder teruglopen. Dat zal dan geheel te wijten zijn aan de bijna wegvallende personeelsadvertenties. Als dat voortgaat in het tempo van de eerste maanden van dit jaar, dan zou - wanneer de ontwikkelingen van de afgelopen vijftien jaar als referentiekader worden betrokken - het dieptepunt dit jaar bereikt worden. Dat is enerzijds een nogal omineus vooruitzicht, doch anderzijds mag u eruit afleiden dat het daarna niet nóg slechter wordt. Alhoewel ook die constatering geen garantie voor een verbetering inhoudt.

Voor Wegener en alle medewerkers is er dus geen aanleiding om achterover te leunen en dat zou toch eigenlijk wel eens

even mogen na toch al weer jaren van reorganiseren en de broekriem aanhalen. Zo af en toe merk ik dat de maat vol raakt en het mag hier wel gezegd worden dat het zeer gewaardeerd wordt dat men er dan toch steeds weer de schouders onder zet. Dat geeft het vertrouwen dat we het in dit ongetwijfeld opnieuw moeilijke jaar zullen gaan redden. De activiteiten van Wegener zijn allemaal een echte "people business", dus zonder onze medewerkers en hun inzet zijn we nergens.

Dit najaar viert Wegener z'n honderdjarig bestaan. Dat moge aantonen dat de onderneming niet louter van een paar goede of slechte jaren afhankelijk is en op een bewezen continuïteit kan bogen. Gezien de huidige omstandigheden echter zal het feestje een zeer bescheiden karakter dragen. Dat moeten we een volgende keer dan maar weer inhalen.



Jan C. Houwert



# Krantenbedrijven

## *Dagbladen banen zich samen een weg naar **betere toekomst***

*Het jaar 2002 was een somber jaar in krantenland.*

*En Wegener heeft, als grootste uitgever van*

*regionale dagbladen en huis-aan-huiskranten in*

*Nederland, die duisternis volop ervaren. Zeker bij*

*de advertentieopbrengsten waren nog geen*

*lichtpunten te ontdekken. Dat wil echter niet*

*zeggen dat men bij de pakken, in afwachting van*

*betere tijden, is gaan neerzitten. Integendeel.*

*Het turbulente jaar 2002 is gebruikt om tal van*

*maatregelen te nemen om de dagbladen niet alleen*

*staande te houden in deze zware tijden, maar ook*

*van binnenuit te versterken.*

Erg veel energie is gestoken in de verdere opbouw van de organisatie van de individuele uitgeverijen en van de groep als geheel.

In de eerste helft van het jaar zijn de plannen uitgewerkt die op basis van de benchmark (IPW2) waren opgesteld, met een verbeterpotentieel van 25 miljoen EURO op jaarbasis. Dit is in het verslagjaar voor ongeveer 65% gerealiseerd en zal in 2003 verder worden uitgevoerd. Het verbeterprogramma was gericht op de drie primaire processen: advertentieverkoop, oplage en redactie. Een van de consequenties was een personeelsreductie van ca. 270 fte's bij de dagbladuitgeverijen.

### **Dagbladprogramma's**

In het verslagjaar is ook gestart met een tweede verbeterprogramma dat gericht is op het realiseren van synergie: door samenwerking optimaal profijt halen uit de meerwaarde die negen dagbladuitgeverijen 'onder één dak' hebben.

Samenwerking is dan ook het sleutelwoord in de vier dagbladprogramma's die in het verbeterprogramma zijn ondergebracht en die alle vier gestoeld zijn op het

algemene uitgangspunt 'common processes/common systems'.

Het betreft de programma's Customer Marketing Methode (CMM); Advertentie Systeem Dagbladen (ASDB); Oplageprogramma en Redactieprogramma.

Met CMM worden de advertentieverkooporganisaties van alle Wegener dagbladuitgeverijen zo ingericht dat de klant centraal staat in alle doen en denken. Hiermee zijn we al een heel eind gevorderd. De bedoeling is dat CMM in 2003 tot volledige implementatie komt.

Doel van het programma ASDB is te komen tot uniforme en effectieve verwerking van advertenties. Alle dagbladuitgeverijen gaan hierbij gebruik maken van een integrale Enterprise database.

Met het Oplageprogramma worden de oplageprocessen op een uniforme en effectieve wijze ingericht, ondersteund door één Paradise systeem. Het Redactieprogramma houdt in dat Hermes versie 6 het 'common system' wordt voor alle dagbladredacties.

Bij standaardisatie van werkwijze hoort de standaardisatie van het product (indeling en vormgeving), waardoor de Wegener Dagbladen zich als een eenheid op de nationale (adverteerders-)markt kunnen presenteren en op die wijze volwaardig concurreren met de landelijke pers.

### Veel extra werk

Het voorbereiden en voor een deel ook reeds in praktijk brengen van deze 'common processes en common systems' heeft in het verslagjaar enorm veel extra aandacht gevraagd van tal van medewerkers. In heel veel werkgroepen is met elkaar gebrainstormd en gezocht naar de best mogelijk oplossingen. Begrijpelijk dat de discussies soms fel waren als men het gevoel had te veel te moeten inleveren. Freek Busweiler, lid van de Raad van Bestuur en voorzitter van de Stuurgroep Dagbladprogramma's, zei het treffend in een van de speciale bijlagen van de Wegener personeelskrant: "Samenwerken is nu eenmaal per definitie iets van je zelfstandigheid inleveren". Langzamerhand raakten steeds meer medewerkers bij de processen betrokken en er ook van doordrongen dat die noodzakelijke samenwerking uitzicht biedt op een betere marktpositie en dus een betere toekomst.

### Bezorging

In het verslagjaar is nog op een ander terrein binnen de dagbladwereld een bijzondere samenwerking gerealiseerd, waarbij Wegener nadrukkelijk betrokken is. In september 2002 is namelijk het Gemeenschappelijk Bezorg Bedrijf (GGB) opgericht. Drie participanten, Wegener, Holdingmij De Telegraaf en PCM Uitgevers, denken met deze samenwerking een oplossing te hebben gevonden voor de bezorgproblematiek. Onder de naam "GGB De Nieuwsbrengrers"

is bij wijze van pilot voor midden Nederland een gezamenlijke distributieorganisatie opgezet.

De pilot loopt tot september 2003. Daarna worden besluiten genomen over het al dan niet gezamenlijk bezorgen in het hele land.

## CMM – fundament kreeg in 2002 veel meer vorm

*"De Customer Marketing Methode legt een nieuw*

*fundament onder het advertentiebedrijf". Dat is*

*de betekenis van het CMM-programma, dat in 2001*

*gestart is. In 2002 kreeg CMM steeds meer inhoud en*

*gezicht en in 2003 moet het tot volledige implemen-*

*tatie komen bij alle dagbladbedrijven van Wegener.*

De COR heeft over het gehele CMM-traject (dat wil zeggen de Blauwdruk organisatie voor de advertentiebedrijf en de doelstellingen en werkwijzen van CMM) een positief advies uitgebracht.

CMM is in de loop van 2002 voor steeds meer medewerkers op de diverse advertentieafdelingen levende werkelijkheid geworden. Na de projectfase, waarbij een beperkt aantal mensen betrokken was bij diverse proefprojecten op het gebied van informatie, organisatie en communicatie, is in de loop van het jaar de zogenaamde roll-outfase van start gegaan. In deze fase lag de nadruk op het uitrollen van de opgedane kennis naar de overige medewerkers in het advertentiebedrijf. Daarbij hadden de salesmanagers/verkoopleiders een sleutelrol. Het werken volgens de CMM-methode (de klant centraal stellen) vindt steeds meer ingang bij alle disciplines binnen de advertentieafdelingen. Medewerkers bij binnendienst, buitendienst, DTP-ers, verkoopleiders, productmanagers en allen die verder ook betrokken zijn bij de relatie klant-krant, raakten er steeds meer mee vertrouwd.

### Dezelfde taal

CMM is geen nieuwigheidje van voorbijgaande aard. Deze manier van werken is blijvend. Daarom is het van belang dat het klantgericht werken zijn vorm krijgt in de organisatiestructuur en dat de verkoop- en marketingssystemen worden ondersteund door een goed informatiesysteem. Werken volgens de CMM-methode gaat dagelijkse praktijk worden en men gaat dezelfde taal spreken. Pas dan zal blijken dat deze methode zijn vruchten afwerpt.

In het jaar 2002 zijn grote vorderingen gemaakt om het zover te krijgen bij alle dagbladbedrijven. Omdat de organisatie en werkmethodes soms sterk verschilden, had de algemene CMM-blauwdruk ook verschillende uitwerkingen tot gevolg van de implementatieplannen die per werkmaatschappij gemaakt zijn. In 2002 zijn al die plannen ingediend bij de Stuurgroep en heeft de Raad van Bestuur die plannen getoetst. Deze plannen vormden voor het management van de betrokken bedrijven de basis voor het overleg over de implementatie met de OR.

### Goede begeleiding

Het CMM-programma vereist een andere en voor velen een geheel nieuwe manier van werken en denken. Dat gaat niet vanzelf. Wegener heeft daarom in 2002 veel aandacht gegeven aan de bijbehorende Gemeenschappelijke Personeels en Opleidingsinstrumenten. Daarbij gaat het om het formuleren van functieprofielen voor het vaststellen van het functieniveau en de daarbij behorende beloningssystematiek. Ook het opzetten van beoordelingssystemen en een uitgebreid opleidingsplan voor de ongeveer zevenhonderd betrokken advertentiemedewerkers hoort hierbij. De functieprofielen zijn zoveel mogelijk op een resultaatgerichte manier omschreven dat wil zeggen dat de te behalen resultaten centraal staan.



Jan Lammers

## Delta

*De Nederlandse Mededingings Autoriteit (NMa) heeft voor onzekerheid gezorgd bij de medewerkers van met name de PZC in Vlissingen. Pas begin december kwam de uitspraak over de gewenste fusie van de PZC en BN/DeStem. De organisatie binnen het fusieproject Delta moest worden aangepast aan de uitspraak. Het komt er op neer dat van de NMa twee dagbladuitgeverijen moesten blijven bestaan, waarin de redactionele organisatie is ondergebracht. Daarnaast moest er een derde vennootschap komen, met de overige sectoren van het uitgeverijbedrijf (advertentie exploitatie, oplage en de overige).*

### Jan Lammers deed in Vlissingen het licht uit

Jan Lammers (57) heeft eind januari 2003 het licht uitgedaan op de afdeling boekhouding van de PZC in Vlissingen. Z'n collega's van finance & control verhuisden begin januari al naar het kantoor van BN/DeStem in Breda.

De 'ontmanteling van Vlissingen' was voor Jan een emotionele. Hij kwam als knaap van drie jaar vanuit Waalwijk naar Vlissingen, waar zijn vader voorman-drukker werd bij de PZC. Als veertienjarige kwam Jan ook bij de uitgever van de PZC in dienst. Hij begon als jongste bediende en doorliep vrijwel alle afdelingen om te eindigen als chef de bureau op de afdeling financiële administratie, een functie die na de overname door Wegener veranderde in senior medewerker. Jan Lammers zag onder meer dat de pers in 2002 werd stilgezet en de productie overging naar Best. De expeditie verhuisde via Interlanden Spreigroep naar Kapelle. Op de afdeling pre-press werden elf mensen boventallig.

Terugkijkend op 2002 zegt Jan: 'Het heeft me pijn gedaan wat er allemaal is gebeurd. Ik zag hoe de PZC is afgebroken'. Jan maakte drie generaties directeuren mee. Hij stond er bij toen de pers na de watersnoodramp in 1953 onder water stond. En nu zag hij hoe de pers met grijpers werd getransformeerd tot oud-ijzer.

De PZC bestond tot voor enkele jaren nog uit zeven werkmaatschappijen. Jan kan zich voorstellen dat die situatie moest worden gesaneerd. Niet alle activiteiten waren winstgevend.

Jan Lammers heeft zich neergelegd bij de nieuwe tijden. Hij reist nu dagelijks in een busje met de collega's vanuit Vlissingen naar Breda. Een afstand van een kleine honderd kilometer. Op de vraag of hij al gewend is antwoordt hij stellig: 'Nou nee, niet echt'. Niet zo verwonderlijk als je elke ochtend om kwart voor zes je bed uit moet om dan twaalf uur later weer thuis te komen. Jan dacht in augustus 2002 als 57-jarige met 43 dienstjaren, en een afstand woon-werk van meer dan een uur wel binnen de afvloeiingsregeling te vallen. Maar dat liep anders. Niet zo verwonderlijk, want Jan heeft met z'n jarenlange PZC ervaring de hele boekhouding in z'n hoofd zitten. In Vlissingen telde de afdeling zeven man, inclusief de controller. Er was geen scheiding tussen debiteuren en incasso. In Breda is die scheiding er wel. Hier boekt de afdeling debiteuren alleen debiteuren af; de afdeling boekhouding moet de aansluiting met de saldijst verzorgen. Jan Lammers heeft z'n hart even gelucht. Als hem gevraagd wordt om de persoonlijke balans op te maken dan concludeert hij dat die naar de positieve kant doorslaat. 2002 was een moeilijk jaar, maar hij ziet de nieuwe job in Breda toch als een uitdaging. Maar een raar gevoel is het wel om te werken bij het bedrijf dat in zijn beleving 43 jaar lang de grootste concurrent was. Gelukkig maken de prettige collega's veel goed!

### Leny Louws (PZC Vlissingen):

#### *'Alweer een andere stoel'*

Leny Louws is allang weer gewend aan de nieuwe stoel. De zoveelste in de 27 jaar dat ze al werkt bij de PZC. Leny is nu sales manager segmentteam Zeeland. Het segmentteam verwerkt de persoonsadvertenties, advertenties van onderwijsinstellingen, familieberichten en rubrieksadvertenties voor heel Zeeland.

Voor de PZC kent men vier teams, die opereren binnen de werkwijze van CMM. Naast haar eigen team is er een tweede team, voor alle advertenties voor detaillisten boven de Westerschelde, dus op Walcheren, Beveland en Schouwen-Duiveland. Een derde team houdt zich bezig met de detaillisten in Zeeuws Vlaanderen en werkt zowel voor de PZC als voor BN/DeStem. De beide kranten hebben hun werkgebieden op last van de NMa

goed moeten afbakenen. De PZC wordt het meest gelezen in West Zeeuws Vlaanderen, BN/DeStem in Oost Zeeuws Vlaanderen. Die scheiding is redactioneel. Advertenties worden bij elkaar doorgeplaatst. De NMa stond een commerciële samenwerking namelijk wel toe.

Verder kent men bij de PZC nog een team dat de landelijke klanten behandelt. Daar komen de advertenties van de NRp en van de grote bureaus binnen.

Binnen dat team wordt ook de micro (voor zover dit nog niet in de andere teams gedaan is) en macro montage gedaan en worden de contacten met de drukkerij in Best onderhouden.

Per 1 juni 2002 zijn de pre-presswerkzaamheden ten behoeve van de huis-aan-huiskranten in Vlissingen gestopt en overgeheveld naar Wegener Huis-aan-huiskranten BV in Roosendaal. Elf medewerkers vloeiden af via de seniorenregeling.

Leny Louws werd in maart 2001 chef van de multifunctionele binnendienst, een nieuwe richting, ingegeven door de ontvlechting van de huis-aan-huiskranten.

Leny: 'Ik dacht dat ik dat wel een paar jaar zou blijven doen. Ik kon niet bevroeden dat ik al zo snel weer wat anders zou gaan doen'. De nieuwe manier van werken heeft voor alle medewerkers veranderingen teweeggebracht. Het was volgens Leny een spannende tijd voor iedereen. Lang is onduidelijk gebleven waar iedereen

Leny Louws



terecht zou komen. Toch is zeker tachtig procent terechtgekomen op de bij de belangstellingsregistratie genoemde plaats van voorkeur.

In 2002 is niet alleen de drukpers gesloopt. Ook is het bedrijfspand verkocht aan het ROC (Regionaal Opleidings Centrum) in Vlissingen. Al vrij snel werden medewerkers van het ROC gehuisvest in het pand van de PZC. Van leegstand was dus geen sprake, maar volgens Leny Louws kwamen de PZC-ers wel erg krap te zitten. Het is de bedoeling dat medio 2003 het pand volledig wordt opgeleverd. Dan volgt de verhuizing van de redactie en advertentiemedewerkers naar Goes.

## Nauwere samenwerking dagbladen noodzaak

*Tijdens enkele zogenoemde 'strategische conferenties' met directeuren en hoofdredacteuren zijn in de herfst van 2002 afspraken gemaakt om op korte termijn de mogelijkheden voor verregaande vormen van samenwerking tussen de dagbladsectorbedrijven van Wegener in kaart te brengen.*

Al sinds de overname van VNU is het beleid van Wegener gericht op het realiseren van schaalvoordelen. Standaardisatie in het gebruik van systemen en de inrichting van de organisatie en werkprocessen ("commons systems/common processes") is een van de methodes om die voordelen te kunnen verwezenlijken. Gelet op de bedrijfseconomische situatie, alsmede de positie van de Wegener regionale dagbladen op lange termijn, besloot de Raad van Bestuur om de activiteiten op dit gebied niet alleen te versnellen, maar ook verder uit te breiden. Een resultaatverbetering van tenminste 25 miljoen Euro op jaarbasis moet het resultaat zijn.

Een zestal werkgroepen is in oktober aan de slag gegaan: drie dagbladbrede werkgroepen en drie werkgroepen op clusterniveau. De dagbladbrede werkgroepen dienden voorstellen uit te werken op het gebied van het gezamenlijk vervaardigen van bijlagen en specials, het formuleren van beleid gericht op verdergaande vormen van standaardisatie en over het optimaliseren van het regionale dagblad richting de adverteerdersmarkt, onder meer door de introductie van

nieuwe advertentieproducten. De drie werkgroepen op clusterniveau richtten zich in hun voorstellen op verregaande vormen van samenwerking van de dagbladuitgeverijen binnen de clusters.

In februari 2003 moesten concrete voorstellen gereed zijn. Ze zullen diep ingrijpen in de organisatie van de dagbladsector, waarbij een vermindering van circa 250 arbeidsplaatsen (in 2003/2004) het gevolg zal zijn. In de loop van 2002 werd begonnen met overleg met de vakorganisaties over een nieuw Sociaal Plan. Dit Sociaal Plan zal moeten gelden voor de diverse komende reorganisaties binnen de krantensector van Wegener, waaronder die bij de dagbladuitgeverijen. Uitgangspunt daarbij is dat er sprake moet zijn van een goed sociaal plan, dat – rekeninghoudend met de huidige verslechterde bedrijfseconomische situatie –, betaalbaar moet zijn voor de onderneming. Hierdoor vraagt het overleg met vakbonden meer tijd. Het overleg wordt in 2003 voortgezet.

102

104



## Nieuw gezicht voor huis-aan-huiskranten organisatie

*De Wegener huis-aan-huiskrantenorganisatie heeft in de loop van 2002 een nieuw gezicht gekregen. De vier werkmaatschappijen, te weten Wegener Huis-aan-huiskranten Zuid, West, Oost en Nederland (landelijke verkoop) zijn geïntegreerd binnen één onderneming. Het plan daarvoor is ter advisering voorgelegd aan de Centrale Ondernemings Raad die medio 2002 een positief advies uitbracht.*

Deze nieuwe onderneming – Wegener Huis-aan-huiskranten BV – heeft als belangrijkste doelstelling een significante verbetering van het bedrijfsresultaat in de periode tot 2005.

Door een nog sterkere focus op de markt en invoering van centraal portfoliomanagement dient kwalitatieve omzetgroei te worden bereikt. Dat wil zeggen: een verbetering van het rendement van de ruim 200 huis-aan-huiskrantentitels. Daarnaast zijn kostenreducties mogelijk en worden synergievoordelen behaald door processen en systemen te verbeteren en te uniforme-

ren en door de back-office-activiteiten als personeel en organisatie, financiële administratie en Business Information Management te centraliseren.

De twee primaire activiteiten, commercie en redactie, blijven nadrukkelijk decentraal georganiseerd, om zodoende dicht op de lokale adverteerders- en lezersmarkt te kunnen opereren. Deze decentrale frontoffices vormen de kern van de zogenoemde 'kleine ondernemingen' optimaal te laten functioneren. De redactie- en commerciële medewerkers binnen deze kleine units kunnen zich richten op de kerntaken en hoeven zich zo min mogelijk druk te maken over andere zaken. Ze worden ondersteund door de overige centraal georganiseerde disciplines. Centraal portfoliomanagement maakt het mogelijk om uitgaven in overlappingengebieden tussen regio's te elimineren, oplagen regiogrensoverschrijdend te saneren en zowel concurrenten als nieuwe toetreders tot de markt effectiever te bestrijden.

Algemeen directeur van WHK, Joop Munsterman zegt: 'cullture goes before structure'. Hij legt uit dat men bij het bouwen van een nieuwe organisatie meestal eerst de organisatiestructuur bouwt, zonder rekening te houden met de gewenste cultuur. Binnen de nieuwe huis-aan-huiskrantenorganisatie staat de mens centraal. Munsterman: 'Er is veel ruimte voor de mensen op het gebied van verantwoordelijkheid en er zijn ont-plooiingsmogelijkheden'.

## 'In korte tijd grote stappen gezet'

*Het invoeren van common processes en common systems heeft voor grote druk gezorgd bij degenen, die moeten zorgen voor de technische ondersteuning. Henri van der Woning, hoofd applicatiebeheer operations bij Wegener Huis-aan-huiskranten vat de gang van zaken in één zin samen. 'We hebben in korte tijd grote stappen gezet'. 'Het was een hectische tijd met veel veranderingen voor een klein team', zo voegt hij er aan toe.*

Henri van der Woning



Bij WHK veranderde in 2002 organisatorisch gezien veel op de weg naar uniforme systemen en werkwijzen. Bij de redacties van de huis-aan-huiskranten is een aanzet gemaakt voor de overgang naar het Prestige redactiesysteem. In Enschede fungeerde dat systeem al. Voor het advertentiesysteem Enterprise geldt dit evenzo.

In 2002 zijn alle huis-aan-huiskrant titels van Wegener Uitgeverij Gelderland-Overijssel ontvlochten en ondergebracht bij WHK. Voor een groot aantal mensen betekende dat werken bij een andere werkmaatschappij op een andere locatie. Soms in een andere plaats. Vanuit Apeldoorn is bijvoorbeeld een aantal mensen verhuisd naar Zwolle en Arnhem. Veelal kreeg men te maken met nieuwe collega's, een andere cultuur etc. Bij WHK Operations is men gaan werken met mfb's (multi functionele binnendiensten). Binnen zo'n mfb werken orderbehandelaars en pre-pressmedewerkers (micro en macro-montage) nauw samen met commercie en redactie. Samen maken ze de huis-aan-huiskranten voor de regio waar ze voor werken.

Op de valreep van 2002 is nog een belangrijke stap gezet op de weg naar één database voor de advertentieverwerking; heel WHK-Oost en WHN (Nationale Verkoop) zijn toen geïntegreerd in de nieuwe WHK database in Enschede. De volgende fase is de migratie naar de nieuwe computers in Eindhoven. Dit nieuwe computersysteem in Eindhoven, waarin de administratieve en grafische processen worden verwerkt, is ondergebracht bij Atos Origine. Het is de bedoeling dat heel WHK op één en dezelfde database gaat draaien.

De centrale afdeling applicatiebeheer blijft opereren vanuit Enschede. De afdeling levert eerste en tweedelijns support. Dat wil zeggen een helpdesk functie voor gebruikers en het aanbrengen van wijzigingen en verbeteringen in de software van het systeem. Uiteraard hoort daar ook het normale onderhoud bij. Volgens Henri van der Woning is het centraliseren van de activiteiten van de afdeling applicatiebeheer een duidelijk resultaat van de invoering van common processes en common systems.

Het is, zo vertelt hij, prettig werken met het nieuwe systeem, dat steeds verder verbeterd wordt. Het mooie is volgens Henri van der Woning dat de gebruikers invloed hebben op die ontwikkeling. Hun wensen kunnen ze bij zijn afdeling kwijt. Maar omdat zowel de dagbladen als de huis-aan-huiskranten Enterprise gebruiken zal er altijd een goede afstemming over wijzigingen in de programmatuur moeten zijn tussen alle betrokken gebruikersorganisaties.

## De ontvlechting: Collega's zijn concurrenten geworden

*Ontvlechting. Het woord komt niet eens voor in het woordenboek. Bij Wegener is het in 2002 een geveugeld begrip geworden. Niemand weet wie op het idee is gekomen om het scheiden van de dagbladactiviteiten van de huis-aan-huiskrant-activiteiten zo te noemen.*

Chris Abels is hoofdvertegenwoordiger van WHK (Wegener Huis-aan-huiskranten) in Nieuwegein. Hij kijkt met weemoed terug op de tijd 'dat alles nog bij elkaar zat'. "In Houten was je een volledig krantenbedrijf. Alles zat daar. Vroeger liep je naar de zetterij om pagina's, die je had verkocht, even te bekijken. Je liep daarna even naar de pers om het eerste exemplaar te pakken. Je nam als vertegenwoordiger van de huis-aan-huiskranten het dagblad mee".

In 2002 is de productie van de Utrechtse huis-aan-huiskranten van Houten overgebracht naar de drukkerijen in Best en Nijmegen. Dus even een krantje meepakken bij de pers is er niet meer bij.

Chris Abels kijkt liever naar de toekomst. Nu is hij alleen maar bezig met de huis-aan-huiskranten, "die vroeger toch werden beschouwd als een ondergeschoven kindje".

Toen hij in 1976 bij 'de krant' kwam moest alles nog wijken voor het dagblad. De huis-aan-huiskranten werden beschouwd als persvulling. De gratis kranten werden ingezet als bescherming voor het dagblad om concurrenten buiten de deur te houden. En dat is volgens Chris tot op heden aardig gelukt.

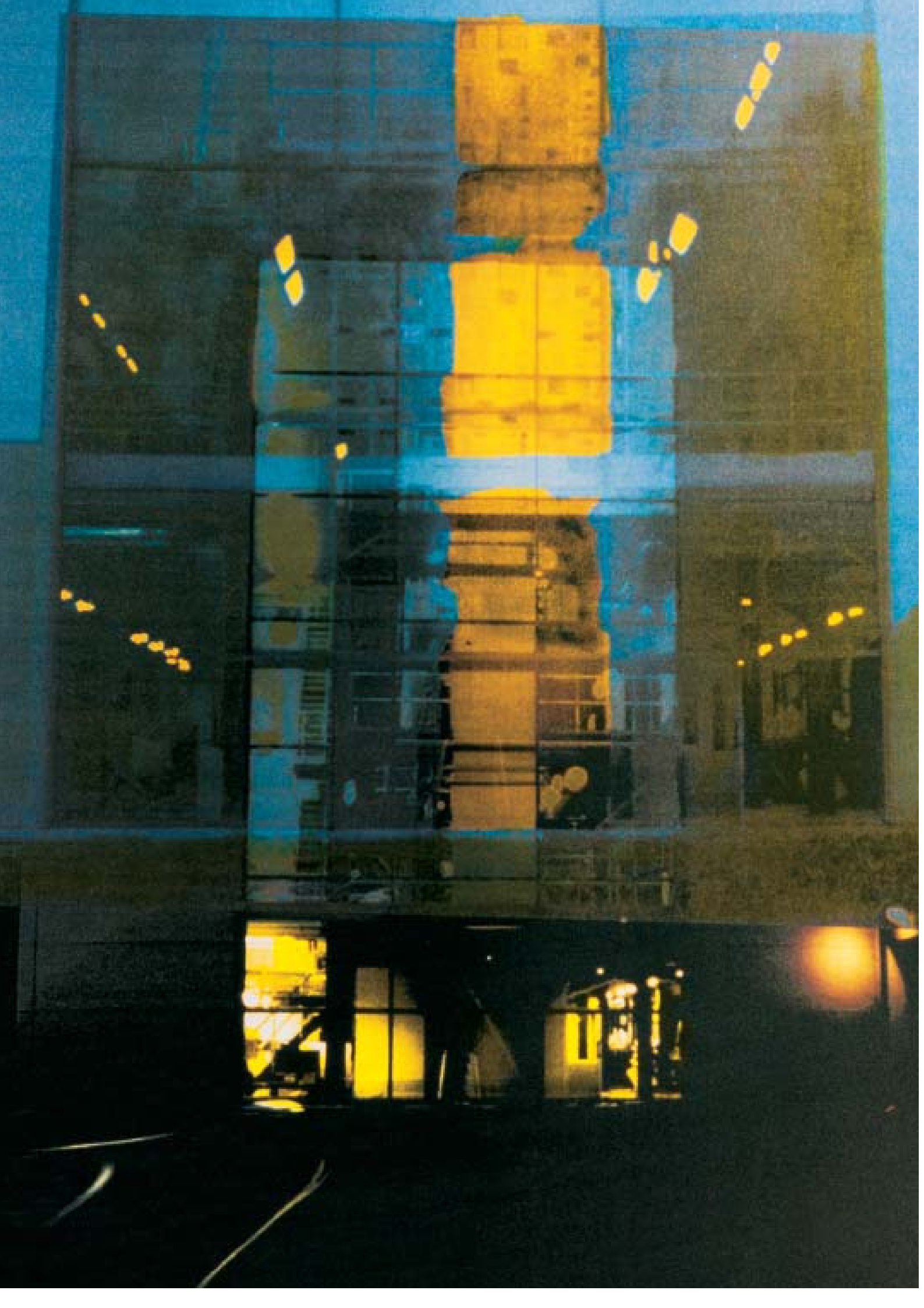
Een jaar of tien geleden waren begrippen als synergie en clustering actueel. Je werkte nauw samen met de collega's van het dagblad. Klanten werden onderling verdeeld. Je kwam nooit met z'n tweeën bij een klant. Een dagbladvertegenwoordiger verkocht bijvoorbeeld naast de voorjaarskrant extra millimeters in de huis-aan-huiskranten. Nu de activiteiten strikt zijn gescheiden kom je beiden bij zo'n klant. Chris: 'Dan heb je ook tweemaal kans iets te verkopen'.

Voor Chris en z'n vijf collega's is het er allemaal een stuk overzichtelijker op geworden. "Je staat nu op de kaart als volwassen huis-aan-huiskranten organisatie. Ook voor de klant is het duidelijker". Chris denkt dat het er voor het dagblad niet beter op is geworden. 'Wij lopen met z'n zessen in een gebied waar maar één dagbladcollega komt'. Relativerend voegt hij er aan toe: 'Maar die heeft natuurlijk een ander soort

klant. Die komt niet bij de slager op hoek'. Duidelijk is inmiddels wel geworden dat de collega van het dagblad een concurrent is geworden. En nu men van de vestiging in Houten verhuisd is naar het bedrijventerrein in Nieuwegein is de kans uiterst klein geworden dat hij z'n collega van het dagblad tegenkomt. Is er na de ontvlechting veel veranderd aan het gedrag van z'n klanten? 'Je probeert je eigen omzet binnenboord te houden. Hadden we vroeger als argument doorplaatsing naar het dagblad, tegenwoordig verkopen we extra dekking in aangrenzende huis-aan-huiskranten. Ook daar blijkt de klant gevoelig voor te zijn'. Of de ontvlechting extra omzet heeft opgeleverd kan Chris niet zeggen. Z'n eigen cijfers zijn positief, maar dat komt omdat alle extra verkochte dekking nu ook terecht komt in het segment van de huis-aan-huiskranten. Dus Chris Abels komt elke avond fluitend thuis? "Jazeker, maar dat deed ik vroeger ook al...".

Chris Abels





## Wegener Grafische Groep: Veranderingen met gevolgen voor privé sfeer

*Bijscholing, een andere werkplek, langere reistijden.*

*Voor veel medewerkers in de grafische bedrijven*

*was 2002 een jaar vol veranderingen, die*

*doorwerkten in de persoonlijke levenssfeer.*

*De drukkerij in Vlissingen werd in april gesloten.*

*Een nieuwe werkring in Breda of Best was het*

*alternatief. Het was een operatie, die goed is*

*verlopen mede dankzij de inzet van velen.*

Tot de laatste minuut hebben de 'Zeeuwen' uitstekend het optimale uit de oude pers gehaald. Volgens directeur Wil Cornelisse van de Grafische Groep verdienen de mensen daarvoor een pluim.

Begin juni werd bekend dat ook de drukkerij in Houten dicht ging. De productie zou worden overgebracht naar het Forepark in Leidschendam, waar een nieuwe drukfabriek in aanbouw was. De pers had weliswaar een (verlengde) levensduur tot 2005, maar om financieel-economische redenen is besloten om twee jaar eerder met de productie te stoppen. In de nieuwe drukkerij en persen in Leidschendam is in totaal ca. 45 miljoen Euro geïnvesteerd.

Groeien medewerkers over het algemeen op technisch gebied geleidelijk mee met nieuwe ontwikkelingen, bij een krantenpers is dat anders. Na twintig jaar of meer met een pers te hebben gewerkt is de overgang naar nieuwe techniek een enorme stap. De nieuwe apparatuur is veel complexer. Daar komen moderne insteektechnieken bij. In Leidschendam is bijvoorbeeld gekozen voor een soort hangmappensysteem om een extra katern te kunnen insteken.

Ook in Apeldoorn, waar een nieuwe Commander rotatiepers in gebruik werd genomen (investering 23 miljoen Euro) was veel aanvullende opleiding nodig.

De nieuwe nabewerkingstechnieken betekenen een enorme verbetering voor de werkbelasting. Minder spierkracht en daardoor verminderde kans op lichamelijke klachten. Met name in de nabewerking is veel geïnvesteerd in nieuwe productiemethoden.

De drukkerij in Enschede deed mee aan een kwaliteitstest van de IFRA. De drukkerij hoort nu mondiaal bij de vijftig beste drukkerijen. Dat is volgens Wil Cornelisse volledig te danken aan de geestdrift en de precisie van de bemanning.

Voor het proces – van uitgever tot drukker – behaalde men in Enschede met behulp van de stafdiensten een milieucertificaat.

De persen in Nijmegen zijn in 2002 gereviseerd. Hier is ook een nieuwe vulautomaat voor de inktbakken (full colour kleuren) aangebracht. De slangen en haspels, nodig voor het handmatig vullen, behoren definitief tot het verleden.



*Wil Cornelisse en medewerkers van de drukkerij*

Ook de drukkerij in Best kreeg een automatische kleurinkttoevoer.

De begrippen efficiency en winstgevendheid vormden de rode draad van de veranderingen bij Wegener Nieuwsdruk Gelderland in Apeldoorn. Uit een analyse bleek dat de bestuurbaarheid van de organisatie beter kon. In 2002 is daarom een begin gemaakt met een plan voor de vernieuwing van de organisatie. Dit moet onder meer leiden tot een afname van de 'overhead'. Met het verdwijnen van de voormansfunctie zullen de verantwoordelijkheden lager in de organisatie worden gelegd.

## **ICT/Kranten ontwikkelt zich tot belangrijke speler**

*Het nog jonge bedrijf ICT/Kranten heeft in 2002 (het tweede jaar van zijn bestaan!) een stormachtige ontwikkeling doorgemaakt. Nadat in het eerste jaar in eigen huis 'orde op zaken' werd gesteld wat betreft de invulling van de structuur van de diverse afdelingen, kon in 2002 al een belangrijk aandeel geleverd worden in de diverse Wegenerbrede dagbladprogramma's. Als interne leverancier van ICT diensten op het gebied van projecten, consultancy*

*en exploitatie en beheer is*

*de ICT/K-organisatie volledig*

*afgestemd op de common*

*process/common systems strategie.*

De dagbladbedrijven binnen Wegener gaan veel meer één koers varen. Bij de drie kernprocessen redactie, advertenties en oplage worden organisatie en werkwijze meer met elkaar in overeenstemming gebracht en is gekozen voor één systeem. Het redactieproces gaat

Wegenerbreed op 'Hermes' functioneren, voor het advertentieproces is gekozen voor 'Enterprise' en het oplagesysteem gaat draaien op 'Paradise'.

De afdeling Exploitatie en Beheer van ICT/K is in 2002 verder toegerust voor haar taak. Enerzijds zorgt deze ongeveer 150 fte's omvattende afdeling er voor dat de diverse systemen 'draaien' en daarnaast kunnen alle gebruikers hier terecht voor vragen, storingen en wijzigingen.

Voor het behandelen van de binnengekomen telefoontjes heeft Exploitatie en Beheer standaardprocedures ontwikkeld (de zgn. ITIL-processen). Via rapportages kunnen de gebruikers zien of aan de aan ICT/K gestelde eisen (service levels) is voldaan.

### **Arbeidsvoorwaarden**

Een inzichtelijk nieuw arbeidsvoorwaardenpakket, waarin de verschillende nieuwe en reeds bestaande arbeidsvoorwaarden zijn geïntegreerd. Dat was het uitgangspunt van de Projectgroep AVP (waarin het ICT/K-management en P&O deelnemen).

In grote lijnen omvat het pakket drie lagen van arbeidsvoorwaarden die elkaar aanvullen.

Het eerste deel omvat de voorwaarden waarvoor de Grafimedia CAO wordt gevolgd. Het gaat hierbij om het aantal wekelijks te werken uren, het aantal vakantiedagen, verlofregelingen, klokurenmatrix voor overwerk, ploegdienstregeling enz. Het tweede deel bestaat uit de Wegener-concernregelingen. Hierin zijn vooral de secundaire arbeidsvoorwaarden beschreven voor toeslagen, vergoedingen en overige zaken, zoals reiskosten woon werkverkeer, zakelijke reiskostenregeling, lease-autoregeling, consignatievergoeding, onkostenvergoeding, studiekostenregeling, spaarregeringen, ziektekostenverzekering, verhuiskostenregeling en bedrijfspensioenregeling. Het derde deel bestaat uit specifieke ICT/K-arbeidsvoorwaarden. Voorbeelden hiervan zijn de functieindelingen, het beloningssysteem en het bijbehorende beoordelingssysteem. Een veelomvattende en ingewikkelde materie, die grote zorgvuldigheid vereist. Het heeft allemaal dan ook wat langer geduurd dan aanvankelijk verwacht en

gewenst was, maar in de loop van 2002 is voor alle medewerkers van ICT/K duidelijkheid gekomen wat het nieuwe arbeidsvoorwaardenpakket voor hen betekent. Met de eigen Ondernemingsraad is uitvoerig overleg geweest en is overeenstemming bereikt ten aanzien van de onderdelen: Arbeidsvoorwaardenreglement, Functiesysteem, Beloningssysteem en Beoordelingssysteem.

Een klankbordgroep waarin ICT/K medewerkers uit alle dagbladbedrijven zitting hadden, hebben regelmatig meegepraat over de ontwikkelingen rond de totstandkoming van het AVP. Medewerkers werden door middel van nieuwsbrieven op de hoogte gehouden en over het uitgewerkte pakket zijn in bijeenkomsten in onder meer Best, Breda, Houten en Apeldoorn voor alle medewerkers presentaties gehouden over het AVP.

## *Otto Strijker: "Als een vis in het water bij ICT/K"*

*Otto Strijker (41) heeft in de afgelopen 20 jaar de hele ontwikkeling op het gebied van de automatisering binnen Wegener van nabij meegemaakt.*

*Hij kan zich de frustraties van een journalist goed voorstellen als kort voor sluitingstijd het systeem het laat afweten.*

Als een van de drie Service Level Managers bij de afdeling Exploitatie en Beheer van ICT/K zorgt hij er nu voor die frustraties tot een minimum te beperken. En overigens niet alleen die van de journalisten. Voor Otto heeft de automatisering altijd interessante werkzaamheden opgeleverd. Dat was al zo toen hij als leerling programmeur in dienst trad van de Holding. Dat was ook zo toen hij later bij WUGO databebeheerder werd en dat is nu zeker zo bij ICT/K. "Ik voel mij hier als een vis in het water"

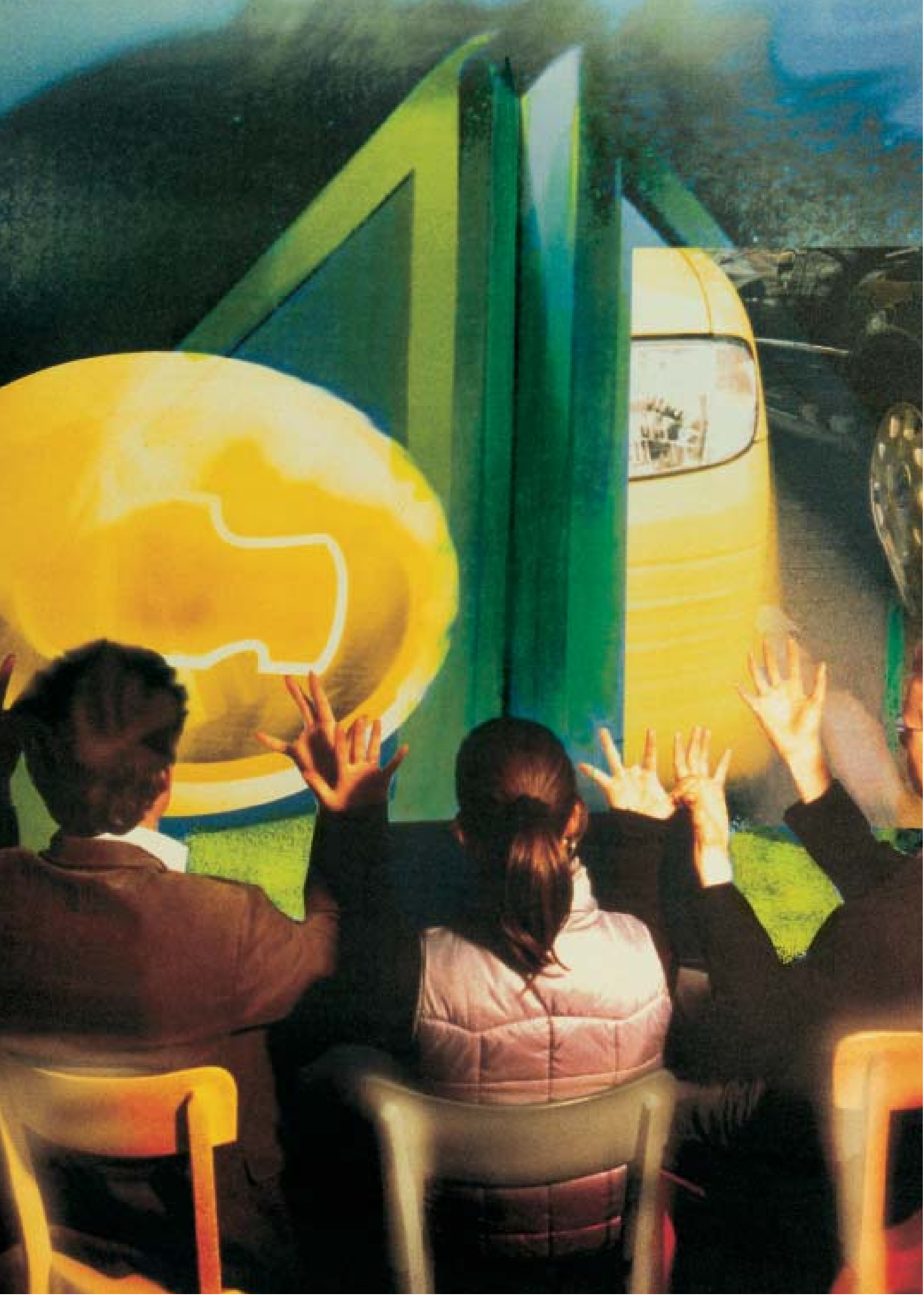
"Het boeiende van mijn huidige functie vind ik dat ik behalve met de techniek als zodanig ook regelmatig rechtstreeks te maken heb met de klanten binnen mijn werkgebied". Dat werkgebied is overigens vrij omvangrijk. Voor de cluster Oost

(WUGO, DTTC en Gelderlander) alsmede voor WHK en WGG is Otto het aanspreekpunt wanneer het gaat over het beheer van de in gebruik zijnde automatiseringssystemen en de daarbij behorende apparatuur.

De afdeling Exploitatie en Beheer van ICT/K werkt volgens de ITIL-methode. Kernpunten van deze methode zijn: het verhogen van de servicegraad, het verhogen van efficiency en effectiviteit en kostenreductie alsmede eenduidigheid in de informatievoorziening. Van wezenlijk belang hierbij is een zorgvuldige registratie van configuraties, incidenten en wijzigingen en een goede rapportage, "Dit lijkt op het eerste gezicht erg bureaucratisch, maar blijkt in de praktijk juist het tegenovergestelde te zijn. Het vastleggen van klachten en problemen en de daarop gevolgde acties werkt verhelderend en leidt tot betere resultaten". Dat begint Otto Strijker steeds meer te merken. Zonder er nu meteen een halleluja verhaal van te willen maken. Want nog steeds valt er wel wat te verbeteren. "De tijd dat je uit de losse pols een oplossing kon aandragen is volgens Otto definitief voorbij. Problemen moet je gestructureerd aanpakken". Als nieuw bedrijf moest er bij ICT/K op allerlei gebied enorm veel op de rails gezet worden. Zowel in de organisatie van werkzaamheden als in de invulling van het arbeidsvoorwaardenpakket zijn volgens Otto Strijker in 2002 grote en goede stappen voorwaarts gezet.

Otto Strijker





## *Wegener eMedia steeds nadrukkelijker aanwezig*

*We hadden een uur uitgetrokken om met directeur Dina Boonstra en manager business development en verkoop Jeroen Mann te praten over de gang van zaken bij Wegener eMedia in het jaar 2002.*

*We hebben het uur flink doorgewerkt, maar de tijd bleek toch tekort om alle activiteiten van dit zich sterk ontplooiende Wegenerbedrijf de revue te laten passeren. Een bewijs dat daar aan de Klencke in Amsterdam – sinds maart 2002 het adres van Wegener eMedia – bepaald niet stil gezeten wordt.*

*Tal van nieuwe diensten zijn in de loop van het jaar ontwikkeld.*

Dina Boonstra en Jeroen Mann hebben geen moeite om een tiental onderwerpen aan te dragen van zaken die in 2002 in ontwikkeling zijn genomen, of tot grote(re) groei zijn gekomen. Tot deze laatste categorie behoren de succesvolle verticals JobTrack.nl (vacatures), AutoTrack.nl, en, in samenwerking met de NVM makelaars, Funda.nl (huizen).

Sinds de start van het verslagjaar wordt van de mogelijkheid om advertenties uit de Wegener-dagbladen tegen geringe kosten door te plaatsen op JobTrack door de particuliere adverteerders steeds meer gebruik gemaakt. De mediabureaus moeten de voordelen van combinatieplaatsingen nog ontdekken. De algehele neergang in de vacaturemarkt ging overigens ook niet aan het internet voorbij. In mei 2002 werd JobTrack uitgebreid met de Bedrijvenmodule. Hierdoor kregen personeelsfunctionarissen niet alleen toegang tot een uitgebreide door Wegener eMedia opgezette cv-database, maar kregen zij ook de mogelijkheid om zelf advertenties te plaatsen. Deze selfservice voldoet aan de toenemende behoefte van werkgevers om in navolging van de baanzoekers ook zelf steeds meer on-line te gaan.



*Dina Boonstra en Jeroen Mann*

Ook met de regionale sales van de bedrijvenmodule is in projectverband een aanvang gemaakt.

Men is bij Wegener eMedia voldaan dat de Nationale Vacaturebank, die ongevraagd de personeelsadvertenties uit de Wegenerbladen op haar site zette, bij de rechter met succes is bestreden.

### Zelf krant samenstellen

Als eerste in Nederland is Wegener eMedia begonnen met het project "Mijn Krant".

Belangstellenden kunnen op internet hun eigen krant samenstellen uit het aanbod van alle Wegener-dagbladen. Het Eindhovens Dagblad is gestart met een e-mail krant. Het Utrechts Nieuwsblad heeft een speciaal op het MKB toegesneden e-mailkrant ontwikkeld. Beide producten worden inmiddels door meerdere uitgeverijen uitgegeven.

### Dealer Showroom

Ook nieuw in 2002 is de uitbreiding van het succesvolle AutoTrack.nl met de site "Dealer Showroom". In samenwerking met de Nederlandse Dealer Associatie kunnen bezoekers hier informatie vinden over nieuwe auto's en de adressen van dealers die die auto's verkopen. Inmiddels hebben al ruim 500 van de 2500 dealers die op AutoTrack met hun occasions adverteren een abonnement genomen op Dealer Showroom. Na de zomer van 2002 is een pilot gestart om te komen tot reversed publishing, het doorverkopen van AutoTrackadvertenties in de Wegener dagbladen en huis-aan-huiskranten. Ook wordt aan particulieren de mogelijkheid geboden om tegen betaling hun auto aan te bieden op AutoTrack.nl. Ook de betaling kan desgewenst via internet afgehandeld worden. Dit project is in 2002 gestart en lijkt goed aan te slaan. Wegener eMedia begint zo naast business-to-business ook aan de consument een klein beetje te verdienen.

### Jongeren

Een aparte groep waar de aandacht naar uitging was de jeugd van 12 tot 18 jaar. In tegenstelling tot de papieren krant is internet voor jongeren een onder-

deel van het dagelijks leven. Onder de naam zCool biedt Wegener eMedia de jeugd een eigen site met nieuws, fun en huiswerkhulp. In de examentijd kwam daar Examen.nl bij. In samenwerking met de educatieve uitgeverij Malmberg werden direct na afloop van de examens de uitslagen met toelichtingen bekendgemaakt. Het was een veelbezochte site door jongeren. Wegener eMedia denkt het contact met de jeugd nog verder te kunnen uitbreiden en intensiveren. Zo mogelijk met 'terugkoppeling' naar de papieren edities.

Zo zijn de mensen van Wegener eMedia in 2002 op velerlei manieren creatief actief geweest. Enerzijds als een puur commercieel bedrijf met eigen producten, anderzijds dienstverlenend en initiërend naar de Wegener-uitgeverijen toe.

In dit kader mag ook nog het Medialab genoemd worden dat in 2002 weer een forse bijdrage leverde aan de kennisoverdracht aan de Wegener (internet)journalisten.

### Personeel

Het personeelsbestand bij Wegener eMedia is in 2002 licht gestegen tot 65 medewerkers. Uitbreiding vond met name plaats bij de afdelingen verkoop.

Verreweg de meeste medewerkers wonen in Amsterdam of naaste omgeving.

De goede bereikbaarheid van het pand aan de Klencke met voor Amsterdamse begrippen ruime parkeergelegenheid weten niet-Amsterdams personeel en bezoekers zeer te waarderen.

Twee opmerkelijke feiten uit 2002 mogen in dit sociaal jaarverslag niet ontbreken:

De personeelsfunctionaris (een van de zeer weinige senioren bij Wegener eMedia) ging met VUT en werd voor het eerst een eigen Ondernemingsraad geïnstalleerd.



# 'Personeelsbeleid bij Wegener Direct Marketing gaat over grenzen'

## Internationale richtlijnen voor senior management

*'Nederlanders zijn erg direct en willen altijd alles vastleggen'. 'Belgen zijn echte relatiebouwers, ze kijken eerst naar de persoon en dan naar de zaak'. 'Fransen gaan hierin nog een stapje verder:*

*het winnen van vertrouwen en het creëren van sfeer staat voorop. De bourgondisch ingestelde Fransen gaan daarom het liefst eerst samen een hapje eten alvorens ze tot zaken komen'.*

*'De Engelsen zijn heel beleefd en drukken zich indirect uit'.*

Dit zijn vaak gehoorde (voor-)oordelen vanuit het bedrijfsleven. Cultureel bepaalde werkwijzen of niet, de verschillende business units van Wegener Direct Marketing International BV hebben allemaal hetzelfde resultaat voor ogen; nummer 1 speler worden in

datakwaliteitsoplossingen in Europa. Om dit te ondersteunen, zijn in 2002 overkoepelende internationale human resources richtlijnen voor het senior management opgezet om met ingang van 1 januari 2003 te worden ingevoerd in België, Frankrijk en Nederland. De invoering in het Verenigd Koninkrijk volgt met ingang van 1 januari 2004.

Human Resources zijn cruciaal binnen de divisie. Het vasthouden van hooggekwalificeerde specialisten en managers is essentieel bij het verwezenlijken van de doelstellingen. De nieuwe richtlijnen zijn er om ondernemingsgeest te belonen en een door resultaat gedreven bedrijfscultuur te creëren. Basisbegrippen zijn lokaal ondernemerschap, resultaatgerichtheid en internationale DM-professionaliteit.

'Alles en iedereen wordt scherper. De eigen bijdrage van het individu aan de processen binnen Wegener Direct Marketing wordt goed meetbaar', zegt Lourens Pouwer, human resources director bij Wegener Direct Marketing international. Collega Sandra de Jong, human resources officer vult aan: 'Het wordt voor de landendirecteuren en managers een stuk transparanter. Je kunt zien wie welke bijdrage levert, zowel kwantitatief als kwalitatief'. En dat is nodig voor een goede coaching en sturing.

De richtlijnen voor de 50 senior managers binnen Wegener Direct Marketing zijn toegespitst op resultaatgerichte methoden zoals:

- functieprofielen;
- functie-evaluatie;
- beloning;
- beoordelingscyclus.

Er zijn functieprofielen gemaakt, waarbij niet de taak, maar het te behalen resultaat centraal staat. De functies zijn geëvalueerd volgens de internationale Hay systematiek. Bij functie-evaluatie gaat het om het bepalen van de zwaarte van de functie. De Hay methode maakt het mogelijk om, op basis van een aantal criteria, functies te vergelijken, met als eindproduct een transparant functiegebouw. Lourens Pouwer vertelt dat het een hele klus was om interne ordening te bereiken, zowel binnen als tussen de verschillende landenvestigingen en ook tussen Wegener Direct Marketing en Wegener NV.

De evaluatie-uitkomsten vormden de input voor een salaris marktvergelijking per functie. Absolute vergelijkingen tussen landen zijn moeilijk. De arbeidsvoorwaarden variëren van land tot land vanwege verschillen in de economische situatie, kosten van levensonderhoud en eventuele krapte op de arbeidsmarkt. Leven en wonen in Londen is bijvoorbeeld een stuk duurder dan in Nieuwegein.

Met inachtneming van deze verschillen, is door de directie een passende internationale beloningsbeleidslijn gekozen ten aanzien van het vaste en variabele salaris voor het senior management. Zo nemen de 50 managers vanaf 2003 deel aan hetzelfde bonus-systeem.

Cruciaal hierbij was het ontwikkelen van een beoordelingscyclus waarbij aan het begin van het jaar zowel kwantitatieve als kwalitatieve doelstellingen worden geformuleerd. Op basis hiervan kunnen de individuele en collectieve prestaties aan het eind van het jaar worden gemeten.

Met name de gezamenlijke focus op grensoverschrijdende doelstellingen op divisie niveau, beoogt een verdere samenwerking tussen de landenvestigingen. Dit draagt ook bij aan het uitwisselen van 'best practices'

en tot de vorming van een veranderingsgerichte en klantgedreven onderneming die de concurrentie in de markt goed aan kan.

De geformuleerde uitgangspunten voor het senior management zijn in drie talen beschreven: Nederlands, Engels en Frans. Begin 2003 worden ze in de verschillende landen geïntroduceerd en kunnen de landendirecteuren de doelstellingen met hun managers afspreken.

De richtlijnen kunnen ook als raamwerk worden gebruikt ten behoeve van de ontwikkeling van resultaatgerichte methoden voor het middle-management en de overige medewerkers binnen de business units in de verschillende landen. Voor deze groepen gelden geen internationale richtlijnen en er wordt in elk land afzonderlijk invulling gegeven aan het personeelbeleid.

Hoe kijkt men bij de verschillende onderdelen van Wegener Direct Marketing tegen de nieuwe richtlijnen aan? Lourens Pouwer geeft toe dat het niet makkelijk is geweest om daar de handen voor op elkaar te krijgen. Er is immers sprake van aanzienlijke verschillen in de identiteit van de business units, de culturele context en de organisatiefase. Het was met name moeilijk voor managers die nog nooit in een grote organisatie hadden gewerkt en tot voor kort bijvoorbeeld zelfstandig ondernemer waren. Over het algemeen is men er van overtuigd geraakt dat de nieuwe spelregels niet bedreigend zijn, maar integendeel veel kansen bieden.



Lourens Pouwer en Sandra de Jong

## Verspreiding

### *Wegener en Deutsche Post samen op Nederlandse postmarkt*

*Interlanden BV – de leidende onderneming in de Nederlandse markt voor het verspreiden van ongeadresseerd reclamedrukwerk en huis-aan-huis-kranten – heeft in 2002 ingrijpende ontwikkelingen meegemaakt. Met als resultaat dat Interlanden ook op het terrein van de geadresseerde postbezorging een speler van formaat is geworden op de Nederlandse postmarkt.*

Na intensieve besprekingen die op initiatief van Wegener zijn gevoerd met Deutsche Post, zijn beide bedrijven gezamenlijk uitgekomen op twee ingrijpende transacties.

Over deze overeenkomst heeft overleg plaatsgevonden met de ondernemingsraad, die daarover vervolgens positief advies uitbracht.

De overeenkomst op het gebied van ongeadresseerde verspreiding houdt in dat Deutsche Post een meerderheidsbelang (70%) heeft genomen in Interlanden BV. Daarmee is Deutsche Post sedert november 2002 dus voor het grootste deel de nieuwe eigenaar van deze in 1980 opgerichte Wegener-dochter geworden.

De overeenkomst op het gebied van geadresseerde verspreiding houdt in dat er een Joint Venture is

opgericht met als aandeelhouders Deutsche Post (51%) en Wegener (49%). In dit nieuwe bedrijf, dat op 1 november 2002 officieel van start is gegaan onder de naam Selekt Mail Nederland, zijn de geadresseerde activiteiten van Deutsche Post-dochter Selektvracht Mail en Interlanden Post samengevoegd. Door deze combinatie is het nieuwe postbedrijf in een klap de tweede speler op de Nederlandse postmarkt, na uiteraard TPG, die door zijn beschermde status, zeg maar monopoliepositie, nog kan bogen op een markt-aandeel van omstreeks 90 procent.

Dat Deutsche Post en Wegener zich bij de persconferentie in juli 2002 presenteerden als hét alternatief voor de Nederlandse postmarkt, noemde RvB-lid Peter Nientker zeker geen grootspraak. "Wil je kans van slagen hebben als speler op de steeds verder geliberaliseerde postmarkt, dan moet je niet alleen schaalgrootte hebben. Je moet ook beschikken over een kwalitatief goed netwerk aan bezorgers en uiteraard moet je ook volume hebben aan te bezorgen materiaal. Aan al deze voorwaarden voldoet het nieuwe postbedrijf Selekt Mail Nederland". Directeur van het nieuwe bedrijf is John Kuiper, een man die ervaring heeft opgedaan bij TPG.

Selekt Mail Nederland wil zich onderscheiden van TPG Post door een beduidend betere prijs-kwaliteit verhouding en flexibiliteit. Kuiper: "Bij ons staat de klant centraal en niet de procedure. Dat betekent dat onze klant niet wordt geconfronteerd met allerlei strenge regels waaraan hij zich dient te houden. De klant mag van ons individuele service en aandacht verwachten". Kuiper erkent dat het nieuwe postbedrijf nog wel aanloopproblemen heeft gekend waar het de kwaliteit van de bezorging betreft.

Vanwege de overname van Interlanden door Deutsche Post is 2002 het laatste jaar dat het Wegener Sociaal Jaarverslag over deze onderneming bericht. Wij wensen al onze oud-collega's veel succes in hun nieuwe toekomst

# Overige activiteiten

## Wegener Suurland staat stevig op eigen benen

*Voor Wegener Suurland was 2002 het eerste volledige jaar 'op eigen benen'. En men heeft bepaald niet stilgezeten. Om te beginnen vond eind januari een vlekkeloze verhuizing plaats van Baltesakker 17 naar Baltesakker 19-21.*

Weliswaar maar 1 deur verder, maar toch een wereld van verschil. Eind april werd de officiële opening gevierd met een open huis voor jong en oud. "Het ziet er geweldig mooi uit, gezellig en aan alles is gedacht. We gaan er met zijn allen een geweldig jaar van maken", aldus een van de opmerkingen tijdens de rondleiding.

Per 1 januari 2002 is voor alle vertegenwoordigers van Wegener Suurland een nieuw provisie-systeem van kracht geworden. Uit diverse evaluaties is inmiddels gebleken dat dit systeem voldoet aan de doelstelling; er is een directe relatie tussen prestatie en provisie. De ondernemingsraad heeft ingestemd met de vernieuwde provisie-regeling en noemt het systeem overzichtelijk en eerlijk.

Er is op organisatorisch gebied in het verslagjaar veel veranderd bij Wegener Suurland. De functionele organisatie is doorbroken en is waar nodig gedecentraliseerd. De Wegener Suurland organisatie is nu opgedeeld in 6 regionale clusters waarin de afdeling Relatiebeheer Gemeente is geïntegreerd. Recent zijn ook 6 teamcaptains binnen de afdeling Operations benoemd, die samen met de zes regiomanagers eindverantwoordelijk zijn voor de productie van gemeentegidsen.

Ook is een vernieuwd verzuimbeleid geïntroduceerd waarbij de rechten en plichten van medewerkers zijn vastgelegd in de brochure 'Ziekteverzuimbeleid bij Wegener Suurland'. In dit beleid is een expliciete rol weggelegd voor de leidinggevendenden. Het eerste resultaat van dit beleid is dat het ziekteverzuim gedaald is van ruim 10% in 2001 tot iets meer dan 7% in 2002; een grote stap op weg naar verbetering.

In 2002 heeft Wegener Suurland diverse experimenten uitgevoerd met nieuwe productconcepten. Op basis van evaluatie werd een nieuw gidsconcept voorbereid, waarin de informatie toegankelijker is. Deze verbeter-

de gidsen zullen in 2003 in de markt gezet worden. Daarnaast werd in 2002 -via Suurland Direct- een begin gemaakt met de verkoop van digitale producten uit de opgebouwde database.

Kort voor het ter perse gaan van dit jaarverslag overleed, volkomen onverwacht, directeur Ger van Schaik. Ger van Schaik heeft de afgelopen jaren met heel veel enthousiasme en inzet leiding gegeven aan de veranderingen die nodig waren om Wegener Suurland een betere toekomst te bieden. Het drama van zijn veel te vroege dood heeft bij alle medewerkers geleid tot vastberadenheid om Van Schaiks werk voort te zetten en tot een succes te maken.

## Bewogen jaar voor Falkplan

*Het was een bewogen jaar voor Wegener Falkplan.*

*Na een directiewisseling in maart, is gestart met*

*een fikse efficiëncyslag op de afdelingen ODS en*

*Publicatie. Door het aanpassen van werkwijzen, de*

*verbetering van het databasesysteem en de extra*

*inspanningen die door de medewerkers zijn geleverd,*

*wordt er efficiënter gewerkt, is de productiviteit in*

*een rap tempo verhoogd en is de kwaliteit verbeterd.*

Door alle aanpassingen is de afdeling Productie in oktober gewijzigd. Bestond de afdeling voor deze periode uit twee afdelingen (ODS/digitale data en Publicatie) sinds oktober bestaat er 1 afdeling waarbinnen medewerkers onderverdeeld zijn in clusters. Er zijn twee projectleiders aangesteld die volledig verantwoordelijk zijn voor de vakinhoudelijke en procesmatige kant van het werk. De personele verantwoordelijkheid ligt bij de afdelingsmanager en assistent-manager die, om een duidelijk beeld van het functioneren van de medewerkers te krijgen, regelmatig overleg met de projectleiders hebben.

Deze veranderingen hebben er toe geleid dat de werkzaamheden voor de betreffende medewerkers interessanter zijn geworden. Medewerkers hebben meer eigen verantwoordelijkheid gekregen en er wordt een duidelijke inbreng alsmede flexibiliteit van hen verwacht.



## Centrale **Ondernemingsraad**

*In het verslagjaar ging in elk geval één grote en reeds lang gekoesterde wens van de centrale ondernemingsraad in vervulling: de instelling van een ambtelijk secretariaat. Daardoor werd het mogelijk een aantal belangrijke zaken te realiseren: de opzet van een uitgebreid en toegankelijk archief, aanbrenge van continuïteit in de verslaglegging van commissievergaderingen, een vraagbaak voor interne en externe informatievragers, stroomlijnen*

*en versnellen van allerhande administratieve aangelegenheden. De instelling van een ambtelijk secretariaat leidde er tevens toe dat de gekozen secretaris meer tijd kan steken in onder meer inhoudelijke zaken en directe contacten met ondernemingsraden en andere medezeggenschapsorganen. Inmiddels is iedereen het er over eens, dat het ambtelijk secretariaat zijn nut overduidelijk bewezen heeft.*

Het jaar 2002 heeft voor de centrale ondernemingsraad (en in eerste aanleg voor het dagelijks bestuur) voor een groot deel in het teken gestaan van een aanpassing van de winstdelingsregeling. De financiële positie van het concern en de verwachtingen voor de komende jaren namen dermate negatieve vormen aan, dat het concern zich genoodzaakt zag de centrale ondernemingsraad instemming te vragen voor een versoerde winstdelingsregeling. Voordat het zover was overlegde het dagelijks bestuur van de COR veelvuldig met de bestuurder om te komen tot een regeling, die in elk geval een zo breed mogelijk draagvlak zou hebben. Uiteindelijk lukte dat, zij het dat een deel van het personeel (uit kringen van oud-VNU) op inhoudelijke en procedurele gronden protest aantekent.

Later in het verslagjaar werd duidelijk, dat de maatregelen die het Wegener-concern bezig was te treffen om op velerlei terrein meer voordelen te behalen uit schaalgrootte en synergie weliswaar het gewenste effect zouden hebben, maar onvoldoende waren, omdat de economische ontwikkelingen een dramatische weerslag op met name de advertentie-inkomsten hadden. (De financiële positie van het concern raakt in onbalans.) Allengs werd duidelijker, dat de kosten aanzienlijk dienden te worden gereduceerd en dat personele consequenties daarbij niet uit de weg konden worden gegaan. En dat dat eerder nu moet dan later.

De centrale ondernemingsraad werd geconfronteerd met - wat in de volksmond is gaan heten - de Operatie 25 Miljoen. In het verslagjaar is de COR nog niet toegekomen aan uitgebreide bespreking ervan, maar een oordeel over een operatie die bij de dagblauditgeverijen 25 miljoen euro moet opleveren zal niet lang meer op zich laten wachten. En in het verlengde daarvan (aan omzetteruggang lijkt maar geen einde te komen) ook een oordeel te geven over soortgelijke operaties bij de huis-aan-huiskrantenbedrijven en bij de grafische bedrijven.

Met name omdat deze operaties personele consequenties hebben, kwam het vigerende Sociaal Plan IPW in beeld. Gezien de financiële positie van Wegener diende volgens het concern voor de aankomende tijd een versoerd (sommigen spreken van een 'minder riant') sociaal plan te worden vastgesteld. Inmiddels was het goede gewoonte geworden, dat de centrale ondernemingsraad (middels een kleine delegatie) aanzit aan de onderhandelingen tussen concern en vakbonden over een sociaal plan. Een eerste aanzet van het concern tot een nieuw sociaal plan werd uiteindelijk ingetrokken, omdat dat plan door vakbonden, centrale ondernemingsraad en het personeel van de betrokken bedrijven als een 'té sober' sociaal plan werd ervaren. Inmiddels zijn de onderhandelingen opnieuw begonnen, waarbij zowel in de werknemersdelegatie als de vakbondsdelegatie en COR-delegatie veel nieuwe gezichten aan tafel zitten.

En of de economie het personeel nog niet genoeg had

'gepest' diende ook de zogeheten feestdagenuitkering te worden 'aangepakt'. Hoewel deze uitkering niet met het vertegenwoordigend overleg behoeft te worden besproken, heeft toch uitgebreid overleg plaatsgevonden en is de afspraak gemaakt dat dat overleg over deze uitkering elk jaar zal plaatsvinden.

Een soortgelijke situatie deed zich ook voor bij de ontwikkeling van de Stichting Algemeen Pensioenfonds Wegener, dat als drastisch ervaren maatregelen wenste te treffen. Hoewel de centrale ondernemingsraad geen bemoeienis heeft met het pensioenfonds drong de COR op grond van zijn verantwoordelijkheid voor het "wel en wee" van het personeel aan op uitstel van de maatregelen en op een gedegen onderzoek naar de positie van het pensioenfonds en naar alternatieven. Later sloten de vakbonden zich hierbij aan. Een extern bureau voerde dat onderzoek uit en mede op grond van de uitkomsten daarvan werd, in breed samengesteld overleg, een pakket tussenmaatregelen genomen en werd tevens een commissie ingesteld (waarvoor de centrale ondernemingsraad twee leden aanwees), die nieuwe wegen voor het pensioenfonds moet uitzetten.

Drie grotere zaken kwamen in het verslagjaar ook nog op het bordje van de centrale ondernemingsraad te liggen.

- Nog geen jaar geleden was de centrale ondernemingsraad akkoord gegaan met de zogeheten ontvlechting van de huis-aan-huiskranten; loskoppelen van de dagbladen en een verzelfstandiging in de vorm van drie vennootschappen voor de clusters west, oost en zuid. Nu moest de centrale ondernemingsraad zich uitspreken over een samenvoeging van deze drie vennootschappen met de landelijke verkoop organisatie daarvan, tot één huis-aan-huiskrantbedrijf voor Wegener. De COR ging daar - zij het met een aantal voorwaarden - mee akkoord.
- Datzelfde gold ook voor een nieuwe organisatiestructuur voor de advertentiebedrijven van de nu solitaire dagbladbedrijven. De zogeheten customer marketing-methode is daar het belangrijkste uitgangspunt bij.
- Zeer indringend heeft de COR zich ook ingelaten met de nieuwe contracten, die het concern afsloot met twee arbodiensten. In die contracten vond op voorspraak van de COR een aantal aanpassingen plaats.

Het COR-secretariaat heeft zich in het verslagjaar ingespannen om, bij het jarenlange uitblijven van een initiatief van andere krantenbedrijven, de zogeheten Interkrantdag nieuw leven in te blazen. Deze dag is een bijeenkomst voor ondernemingsraadsleden van alle krantenbedrijven in Nederland, waarbij een aantal gezamenlijke problemen voor het voetlicht worden gebracht. De dag vond plaats in de nog niet officieel geopende drukfabriek Forepark in Leidschendam

(nu Den Haag), waar drie gasten inleidingen hielden over de ondernemingskamer (het orgaan dat beslist in geschillen tussen ondernemingsraden en hun bestuurder) en over de toekomst van dagbladen en van drukfabrieken in een tijd waarin deze onder zware druk staan door externe ontwikkelingen.

- Tijdens een aantal COR-vergaderingen en overlegvergaderingen werd traditiegetrouw met open vizier gesproken over het financieel, sociaal en het strategisch beleid van het concern. Daarbij lieten zowel de centrale ondernemingsraad als de bestuurder zich bepaald niet onbetuigd. Bij deze vergaderingen was een delegatie van de raad van commissarissen aanwezig.

- In verband met onder meer een aantal hierboven vermelde ontwikkelingen heeft in het verslagjaar een aantal extra vergaderingen van de centrale ondernemingsraad en overlegvergaderingen plaatsgevonden. Tijdens alle vergaderingen was het overleg tussen COR en bestuurder vaak indringend. De helderheid in de discussies ontstond meermalen doordat beide partijen het achterste van hun tong lieten zien om elkaars belangenafweging duidelijk voor het voetlicht te krijgen. De discussies over de belangen van de onderneming en van de personeelsleden vonden steeds plaats met inachtneming van elkaars verantwoordelijkheid.



- Ook in dit verslagjaar stond de betrokkenheid van het vertegenwoordigend overleg bij de arbeidsvoorwaarden en bij wijzigingen en aanpassingen daarvan hoog in het vaandel van de centrale ondernemingsraad. Om daarbij goed beslagen ten ijs te komen en om voortdurend zijn stem te laten horen vond veelvuldig overleg plaats met de directie van de concern-stafafdeling personeel & organisatie. Daarbij passeerden onder meer de revue: de al eerder genoemde contracten met arbodiensten, de consignatieregeling, de communicatieregeling, het beleid bij human resources management en management development, de beloningssystematiek Hay, een reglement voor verlofsparen, de Wet Verbetering Poortwachter en het ziekteverzuimbeleid.





*Cursus Finance for non-financials*

## Verdere **professionalisering** activiteiten **Management- en personeelsontwikkeling**

*De afdeling Management- en Personeelsontwikkeling (onderdeel van CP&O) is voortgegaan op de ingeslagen weg. Daarbij zijn diverse activiteiten die op basis van het beleidsplan in 2001 in gang waren gezet in het verslagjaar verder geprofessionaliseerd.*

### **Bemanningsgesprekken**

De zogeheten bemanningsgesprekken – voor het eerst gestructureerd gehouden in 2001 – kregen in het verslagjaar een vervolg. Doelstelling van deze gesprekken is een grondige inventarisatie van managers en potentials. In het verslagjaar is tijdens het bemanningsoverleg speciale aandacht besteed aan de bezetting binnen de redacties, waartoe de hoofdredacteur deelnam aan het overleg. Doel was om potentials binnen de redacties duidelijk in beeld te krijgen.

### **Opleidingen**

Mede vanuit het bemanningsoverleg worden diverse opleidingsvragen duidelijk. Zo werd eind 2001/begin 2002 een concrete opleidingsbehoefte duidelijk binnen het vakgebied Financiën. En dan met name voor hen die er niet dagelijks mee te maken hebben, de zgn.

non financials. Vanuit Management- en Personeelsontwikkeling is -in samenspraak met concern controlling- een groot deel van 2002 besteed aan de ontwikkeling van een gedegen opleiding. Allereerst is met diverse aanbieders van trainingen gesproken over het wensenpakket. Dit heeft ertoe geleid dat in de zomer van 2002 een contract getekend kon worden met de beste aanbieder. De Raad van Bestuur had al eerder besloten dat deze training in principe verplicht zal zijn voor alle MT-leden van de verschillende bedrijfsonderdelen. Het lukte niet meer de training in 2002 te starten. Het werd de eerste maand van 2003. Er zullen in totaal 20 trainingen gegeven worden, zodat in totaal zo'n 150 MT-leden een professionaliseringslag maken op het gebied van financieel beleid.

### **Traineeprogramma**

Het management traineeprogramma, dat in 2001 een nieuwe opzet heeft gekregen, is in het verslagjaar verder verfijnd. Er is een speciale leergang ontwikkeld voor deze doelgroep, waarin met name aandacht wordt besteed aan managementvaardigheden.

Om de aansluiting met de praktijk te waarborgen zijn de managers van de trainees bij de leergang betrokken. Begin 2002 is de eerste groep gestart met 8 deelnemers en eind 2002 de tweede groep, met 7 deelnemers.



## *Ruime aandacht voor de secundaire arbeidsvoorwaarden*

*In het kader van het arbeidsvoorwaardenbeleid van Wegener zijn diverse arbeidsvoorwaardelijke regelingen aangepast. Er zijn ook wijzigingen doorgevoerd als gevolg van overheidsmaatregelen. Enkele daarvan zijn daadwerkelijk in de loop van het verslagjaar ingevoerd, andere zijn voorbereid en zijn per 1 januari 2003 geëffectueerd. Tot deze laatste categorie behoren de nieuwe Spaarloon- en Premiespaarregeling en de nieuwe regeling Onkostenvergoedingen.*

### **Winstdelingsregeling**

Omdat de resultaten van Wegener sterk achterblijven bij de verwachtingen is de winstdelingsregeling, zoals die sinds 2000 bestond, aangepast. De centrale ondernemingsraad heeft de onvermijdelijkheid van deze maatregel kunnen billijken en heeft er mee ingestemd. Voor medewerkers die vallen onder de Wegener-winstdelingsregeling is de 'bodem' verlaagd van 5,6% naar 3%. Dit uiteraard alleen als er daadwerkelijk winst is gemaakt. Op grond van bij de overname gemaakte afspraken is de 'bodem' voor werknemers voor wie de VNU-garanties gelden 8,3%. Voor beide groepen is het maximum 12,5% van het jaarsalaris. De berekeningsmethode van de Wegener winstdelingsregeling is overigens niet gewijzigd en hetzelfde principe wordt gehanteerd voor de berekening van de winstdeling voor de ex-VNU medewerkers.

### Nieuwe regeling onkostenvergoedingen

Een 'hels karwei' werd het destijds genoemd. Maar het onderzoek dat in 2001 in overleg met de Belastingdienst is uitgevoerd naar de onderbouwing van de vaste onkostenvergoeding, is in het verslagjaar tot een bevredigend einde gekomen. Resultaat is een nieuwe regeling 'Onkostenvergoedingen' per 1 januari 2003, die de vorige regelingen (Wegener en ex VNU) vervangt. Voor verreweg de meeste medewerkers die een vaste onkostenvergoeding ontvangen is er nauwelijks iets veranderd. Voor hen voor wie de hoogte van de onkostenvergoeding wel aanzienlijk wijzigt, is een overgangsregeling getroffen. De nieuwe onkostenregeling blijft van kracht tot eind 2005.

### Wagenparkbeheer

Meer efficiency, sterk verbeterd inzicht en meer mogelijkheden in de samenwerking met de leveranciers. Met als beoogd uiteindelijk resultaat een verlaging van de integrale mobiliteitskosten binnen het Wegenerconcern. Dat was de motivatie voor het in 2002 genomen besluit om het gedecentraliseerde wagenparkbeheer binnen Wegener per 1 januari 2003 te centraliseren. Om die omslag goed te kunnen maken is in het verslagjaar veel werk verzet onder leiding van wagenparkbeheerder Chris Schoute en Janita van der Wal van de afdeling Centrale Inkoop. Er is eerst een Plan van Aanpak geschreven. Vervolgens is een passend softwaresysteem gekozen. Met de werkmaatschappijen zijn uniforme afspraken gemaakt over het wagenparkbeheer. De dertien leasecoördinatoren hebben hun taken overgedragen aan de wagenparkbeheerder en vervolgens zijn alle decentrale wagenparkadministraties samengebracht, geüniformeerd en gedigitaliseerd en werden de leveranciers op de hoogte gebracht van een nieuwe werkwijze bij Wegener. Voor de meer dan twaalfhonderd medewerkers die 'een auto van de zaak' rijden, betekent de nieuwe werkwijze meer zelfwerkzaamheid bij de aanschaf van een nieuwe auto. Uiteraard binnen de categorie die door de directie van de betreffende werkmaatschappijen wordt bepaald.

### Nieuwe CAO's

Het was een druk jaar op CAO-gebied. Zowel voor de dagbladjournalisten, de huis-aan-huisbladjournalisten, als de nieuwsbladjournalisten werd in de loop van het verslagjaar een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten. Ook de Grafimedia CAO werd vernieuwd.

#### De verhogingen van de salarisschalen van de verschillende CAO's waren als volgt:

- Voor de Grafimedia CAO, met een looptijd van 1 februari 2002 t/m 31 januari 2003 werden verhogingen afgesproken per 1 februari 2002 van 2% en per 1 oktober 2002 van 1 %.
- De CAO van Dagbladjournalisten kreeg een looptijd van een jaar, van 1 januari 2002 t/m 31 december 2002, met een verhoging van 2,5% per 1 januari 2002.

- Ook de CAO voor Huis-aan-huisbladjournalisten werd afgesloten voor het kalenderjaar 1 januari 2002 t/m 31 december 2002, met een verhoging per 1 april 2002 van 2% en per 1 september 2002 een verhoging van 1%.
- Voor de CAO voor Nieuwsbladjournalisten tenslotte, werd een looptijd afgesproken van 1 juli 2002 t/m 30 september 2003, met per 1 juli 2002 een verhoging van 2% en per 1 april 2003 een verhoging van 1%.

Verder was er met name in de Grafimedia CAO en in de CAO voor dagbladjournalisten veel aandacht voor kortdurend zorgverlof en verlofsparen.

Voor Grafimedia is bepaald dat de werknemers recht hebben op maximaal 10 dagen kortdurend zorgverlof tegen 70% van het loon. In bijzondere gevallen kan dit worden uitgebreid tot 14 dagen.

Het aantal van 14 dagen is in de CAO voor dagbladjournalisten vanaf 2002 als standaard opgenomen.

In de Grafimedia CAO is het recht op verlofsparen opgenomen. Werknemers mogen maximaal 10 procent van hun brutoloon jaarlijks sparen. Het gespaarde bedrag kan de werknemer gebruiken voor een periode van onbetaald verlof tot in totaal maximaal 12 maanden. De CAO voor dagbladjournalisten sluit zich hier voorlopig zoveel mogelijk bij aan. Een studietoelating 'Verlof à la carte' zal zich buigen over de totstandkoming van een inzichtelijke verlofregeling voor dagbladjournalisten. Ook hebben de CAO-partijen een nieuw project Jonge Instromers afgesproken onder de reeds bestaande voorwaarden (1 instromer per 50 journalisten).

### Invoering van de Hay-systematiek bij Wegener

In 2002 zijn de voorbereidingen gestart om de Hay-systematiek in te voeren.

Deze systematiek zal gebruikt worden voor alle functies in het boven-CAO gebied tot en met de directiefuncties.

Met behulp van dit systeem wordt het niveau van functies vastgesteld en op basis daarvan de onderlinge rangordening.

Deze rangordening vormt de basis voor een structuur met functiegroepen, waaraan salarisschalen zijn gekoppeld.

Hierbij behoort tevens een beoordelingssysteem, omdat de doorgroei in salaris afhankelijk wordt van het beoordelingsresultaat.

In samenhang met een regeling waarin wordt vastgesteld voor welke functies en in welke omvang er een vorm van variabele beloning geldt, vormt dit geheel de basis van het beleid voor wat betreft de primaire arbeidsvoorwaarden voor deze groep werknemers. In het najaar is dit beleid besproken met de Centrale Ondernemingsraad, die hiermee heeft ingestemd.

## *Pensioenfonds Wegener brengt problemen duidelijk in kaart*

*De problemen waarmee de Stichting Algemeen Pensioenfonds Wegener aan het prille begin van deze eeuw vrij onverwacht geconfronteerd werd, zijn in 2002 bepaald niet opgelost, maar wel een stuk duidelijker geworden voor alle betrokkenen. Na de grote commotie in 2001 is in het verslagjaar gestructureerd overleg op gang gekomen en is er op een duidelijke wijze gecommuniceerd richting medewerkers en gepensioneerden. Bij het overleg waren diverse partijen betrokken. Behalve het bestuur van het Algemeen Pensioenfonds Wegener en de deelnemersraad, waren dat de vakorganisaties, de Centrale Ondernemingsraad en de Raad van Bestuur.*

Het brede overleg heeft geleid tot een aantal structurele en een aantal tijdelijke maatregelen, waarover uitvoerig met alle betrokkenen is gecommuniceerd. Onder meer in de vorm van een speciale Pensioenkrant, die in juni 2002 is verschenen. In deze krant was veel informatie opgenomen over het pensioen en de maatregelen die per 1 juli 2002 gingen gelden. Alles wat daarbij van belang kan zijn, is daarbij vermeld en alle partijen die erbij betrokken zijn, kwamen in deze krant aan het woord. Daarnaast is extra informatie verstrekt op de intranet-site van Wegener. Voor vragen die betrekking hebben op de actuele pensioensituatie is vanaf 17 juni 2002 ook een speciaal e-mailadres (pensioendesk@wegener.nl) gestart. Tevens bevatte de pensioenkrant een vragenbon voor vragen over het pensioen.

De tijdelijke maatregelen, waarover in juli 2002 overeenstemming werd bereikt houden kortweg gezegd een bevrozing van de pensioenen in tot 1 juli 2004. De structurele maatregelen houden onder meer een verhoging van de pensioenpremies in, zowel voor werknemers als werkgever en een verschuiving van de mutatedatum van 1 januari naar 1 juli. De Raad van Bestuur heeft toegezegd de komende twee jaar, overigens onverplicht, een bedrag van in totaal 4,5 miljoen Euro in de pensioenkas te storten. Wat betreft de

algehele situatie zei de voorzitter van de Raad van Bestuur in de Pensioenkrant onder meer het volgende: "Laten we het Pensioenfonds en alle betrokkenen de tijd gunnen om een goed, nieuw pad uit te stippelen. We praten nl. niet over een incident dat vanzelf voorbij gaat. Pensioen is een enorm belangrijke arbeidsvoorwaarde. Als werkgever willen wij dat goed en adequaat geregeld hebben".

### Deelnemersraad

In 2002 zijn de voorbereidingen getroffen voor de verkiezing van een nieuwe deelnemersraad van de Stichting Algemeen Pensioenfonds Wegener. Van deze uit 15 personen bestaande raad liep de vierjarige zittingsperiode per 1 januari 2003 af.

De raad heeft een adviserende functie. Voort is het zijn taak om de jaarrekening van het pensioenfonds en eventueel statutenwijzigingen of wijzigingen van een van de pensioenregelingen goed te keuren.

De deelnemersraad benoemt ook de helft van het aantal bestuursleden van het Pensioenfonds. Op grond van de huidige aantallen deelnemers waren er voor de nieuwe deelnemersraad 13 zetels beschikbaar voor de deelnemers. Voor de pensioengerechtigden waren er 2 zetels beschikbaar.

Om te voldoen aan de voorwaarde van een evenwichtige vertegenwoordiging vanuit de gehele onderneming heeft het bestuur acht kiesgroepen ingesteld en kandidaten voorgedragen. Er was tot 1 december 2002 de gelegenheid om tegenkandidaten op te geven, maar daarvan is geen gebruik gemaakt, zodat de door het bestuur voorgedragen kandidaten officieel zijn benoemd.

Nieuw is dat de deelnemersraad een onafhankelijk voorzitter heeft. Dit in tegenstelling tot eerder toen de door de Raad van Bestuur benoemde voorzitter van het bestuur van het Pensioenfonds tevens voorzitter was van de deelnemersraad. Met name de COR heeft aangedrongen op een onafhankelijk voorzitter.

### Stichting Audet Pensioenfonds

Ook het Audet Pensioenfonds kreeg te maken met negatieve ontwikkelingen in de financiële situatie, waardoor maatregelen noodzakelijk werden.

In een uitvoerige brief zijn in december de actieve deelnemers, de gepensioneerden en de gewezen deelnemers hierover geïnformeerd.

Het bestuur besloot tot een verhoging van de pensioenpremie en het niet indexeren per 1 januari 2003 van de ingegane pensioenen en de pensioenrechten van gewezen deelnemers.

Voorts is besloten het pensioenreglement aldus te wijzigen dat ingaande 1 januari 2003 bij salarisverhoging van actieve deelnemers, dat wil zeggen werknemers die zijn aangesloten bij het fonds, geen pensioenrechten over de verhoging over de voor 1 januari 2003 verstreken deelnemersjaren worden toegekend,

met andere woorden geen backservicerechten worden toegekend. Deze maatregel zal gelden totdat de dekingsgraad het door de Pensioen- & Verzekeringkamer vereiste niveau heeft bereikt.

De Deelnemersraad van het Audet Pensioenfonds werd door het Bestuur over de te nemen maatregelen om advies gevraagd. De Raad adviseerde negatief, met de kanttekening dat er feitelijk geen alternatief voor deze maatregelen was.

Over bovenstaande maatregelen werden in februari 2003 voorlichtingsbijeenkomsten voor de deelnemers gehouden. Nadat aan de voorwaarden met betrekking tot het niet-toekennen van backservicerechten een nadere invulling was gegeven werd de besluitvorming met betrekking tot de wijziging van het pensioenreglement overeenkomstig het besluit van het bestuur afgerond.



## Ziekteverzuimbeheersing staat hoog op de agenda

*De meeste mensen die zich ziek melden zijn binnen korte tijd weer aan het werk. Maar soms (helaas te vaak) vergt het herstel meer tijd. Naarmate iemand langer ziek is, wordt de kans om uiteindelijk in de WAO te raken steeds groter. Gemiddeld komt een op de zes werknemers die zes weken ziek is, in de WAO terecht. Dat is geen leuk vooruitzicht. Het betekent op termijn verlies aan inkomen, soms maatschappelijk isolement en meestal grote problemen om later toch weer aan het werk te komen.*

En ook voor het bedrijf is het niet bepaald prettig, want er valt een vertrouwde en ingewerkte kracht weg en de overheid legt het bedrijf een boete op die tot wel vijf keer het jaarsalaris kan oplopen. Vele miljoenen Euro's zijn er jaarlijks bij Wegener gemoeid met de gevolgen van ziekteverzuim en wao-instroom. Ongeveer twee derde hiervan bestaat uit loondoorbetaling aan zieke medewerkers waartegenover geen prestatie staat en die dikwijls vervangen moeten worden en de rest uit kosten voor premies en boetes (PEMBA). Kosten die het - toch al niet florissante - bedrijfsresultaat extra ongunstig beïnvloeden. Het is dan ook niet verwonderlijk dat het onderwerp 'verzuimbeheersing' hoog op de agenda staat.

Verzuimbeheersing is een zaak waarin de werknemers, de leidinggevenden en de Arbo-dienst ieder hun eigen belangrijk aandeel hebben.

De op 1 april van het verslagjaar van kracht geworden Wet Verbetering Poortwachter vereist een intensievere begeleiding van medewerkers die dreigen langdurig te

verzuimen. Een belangrijke taak is hierbij weggelegd voor de Arbo-diensten. Die moeten immers binnen zes weken adviseren op welke wijze de werknemer het werk zo snel mogelijk zou kunnen hervatten. Twee weken later moeten leidinggevende en medewerker, bijgestaan door P&O, een plan van aanpak hebben opgesteld waarin wordt vastgelegd wat zij samen willen en kunnen bereiken. Het kan nodig zijn het plan van aanpak in een later stadium aan te passen, wanneer medewerker en leidinggevende gezamenlijk tot de conclusie komen dat het oude werk niet meer of niet meer op dezelfde wijze kan worden verricht. Ook is in het verslagjaar in toenemende mate sprake geweest van 'interventies' zoals aanpassingen in het werk, training- of begeleiding van de zieke medewerker. De wet kent voor beide partijen rechten en plichten en uiteraard zijn er ook sancties in de wet opgenomen.

Gecoördineerd door de concern-arbocoördinator zijn in een vroeg stadium alle afdelingen P&O over de strekking van de nieuwe wet voorgelicht en vervolgens is er ook schriftelijk gecommuniceerd richting medewerkers. Zodat ieder tijdig wist hoe te handelen in geval van langdurig ziekteverzuim.

### Training

De wet Verbetering Poortwachter geeft de leidinggevenden in het bedrijf een grotere rol bij de begeleiding van zieke medewerkers. Naast de voorlichting over de nieuwe wet is er in het verslagjaar ook de maatwerktraining "Verzuimbeheersing" ontwikkeld. De training wordt als open training aangeboden, maar ook groepen leidinggevenden afkomstig uit 1 bedrijfs-onderdeel komen in aanmerking. Voordeel van dit laatste is dat de specifieke cijfers van het desbetreffende bedrijfs-onderdeel met betrekking tot ziekteverzuim aan de orde komen. De training richt zich zowel

op de feiten (wetten en procedures) als op de gedragsaspecten (onder meer goede gespreksvoering, tips bij preventie en reïntegratie). Eind 2002 zijn de eerste trainingen van start gegaan. De deelnemers reageerden enthousiast.

De trainingen zijn ontwikkeld door CP&O. Hierbij zijn de concern Arbocoördinator en de opleidingsadviseur betrokken alsmede de afdeling Management- en Personeelsontwikkeling. De uitvoering is in handen van een trainer/docent van Result met bijdragen van de Arbo-coördinator van Wegener en een acteur. De cursus duurt in totaal twee dagen.

### Arbo-diensten

In de loop van 2002 zijn – na uitvoerige oriëntatie en besprekingen en na instemming door de Centrale Ondernemingsraad – twee nieuwe concernovereenkomsten gesloten met Arbo Unie en ArboNed met betrekking tot de Arbo-dienstverlening voor de periode 1 juli 2002 tot en met juni 2004.

Het aandeel van Arbo Unie is 75% en van ArboNed 25%. Concreet houdt dat in dat de Arbo-dienstverlening voor De Gelderlander, Wegener Nieuwsdruk Nijmegen en WHK zal worden verzorgd door ArboNed, terwijl de andere bedrijven deelnemen aan het concerncontract met Arbo Unie.

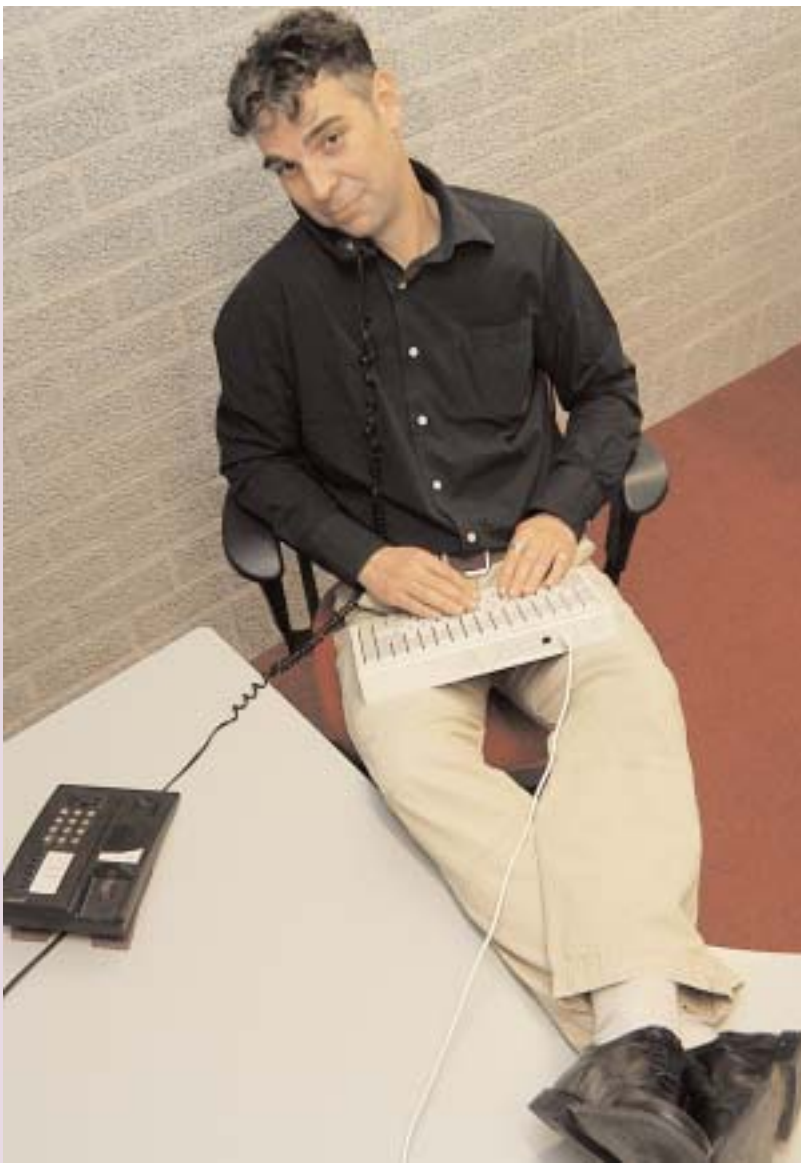
De overgang van WHK naar ArboNed is in de tweede helft van 2002 voorbereid en heeft in december daadwerkelijk plaatsgevonden, zodat per 1 januari 2003 kon worden gestart.

Met de nieuwe contracten is een goede basis gelegd voor de Arbo-dienstverlening in de komende jaren. Beide contracten zijn in overeenstemming met de eisen van het 'Grafimedia Arboconvenant' en daarmee sterk gericht op vroege reïntegratie en verbetering van de dienstverlening in de gehele keten.

## R.S.I voorkomen is beter dan genezen

*Er is een tijd geweest dat het afgedaan werd als aanstellerij. Maar van die gedachte is ieder weldenkend mens nu wel genezen. Met de aandoening R.S.I. valt niet te spotten. Dat weet inmiddels iedereen die zijn dagelijkse werkzaamheden doet met behulp van het beeldscherm en de muis. En bij Wegener zijn dat er uiteraard vele duizenden.*

*Een van hen is de journalist Istvan Kövi, redacteur nieuwsdienst bij het Utrechts Nieuwsblad. Hij is daar ook lid van de redactiecommissie. "Zelf heb ik niet al te veel last van R.S.I., maar in mijn directe omgeving heb ik diverse slachtoffers zien vallen. Enkelen waren voor maanden uitgeschakeld met ernstige klachten".*



*Istvan Kövi laat zien hoe het niet moet.*

Het zijn met name de steeds terugkerende verfijnde bewegingen met de vingers op de muis die het spierstelsel overmatig kunnen belasten. En wat op meer terreinen geldt, is ook hier van toepassing: voorkomen is beter dan genezen.

Wat dat betreft is Istvan Kövi best tevreden over de aanpak van zijn werkgever WUMN. "We kregen inder tijd allemaal een ergotherapeute aan ons bureau die keek naar ons meubilair, de stoel waarop we zaten en vooral ook hoe we daar op zaten. Ook werd gekeken naar de afstand tot het beeldscherm. Inmiddels zijn diverse investeringen gedaan. De bureaustoelen hebben draaibare armleuningen en op de redactie in Houten werken we met nieuwe toetsenborden, waardoor de muis minder gebruikt hoeft te worden". De extra aandacht die aan R.S.I. wordt gegeven heeft geleid tot duidelijk minder langdurige ziektegevallen. Natuurlijk blijft alertheid geboden. Symptomen van R.S.I. moeten niet veronachtzaamd worden, want ze kunnen zo maar de kop opsteken. Istvan Kövi heeft er zelf een aardig voorbeeld van. "Toen ik enige tijd geleden in een klein zaaltje van de rechtbank in Leeuwarden een aantal dagen achter elkaar onder

grote tijdsdruk een verslag van een rechtszaak moest tikken op mijn laptop voelde ik mijn spieren weer terdege protesteren. Daardoor waardeerde ik mijn werkplek in Houten des te meer".

Van tijd tot tijd zijn er bij WUMN bijeenkomsten gehouden waarop voorlichting gegeven wordt over R.S.I., de eventuele gevolgen ervan en de mogelijkheden om problemen te voorkomen. Daar wordt ook steeds gewezen op het belang van een juiste zithouding waarbij voldoende afstand van het beeldscherm moet zijn. Ook is het van belang niet gestrest te raken zodat men verstijfd achter het beeldscherm zit. Maar of dat in de naaste toekomst helemaal te vermijden is met de aanstaande overgang van middagkrant naar ochtendkrant waagt Istvan Kövi te betwijfelen. Ook aan de meest gepropageerde preventieve maatregel om na twee uur werken een kwartier rust te nemen, kunnen – met het oog op het tijdig verschijnen van de krant – redacteuren meestal niet voldoen. Kortom R.S.I. blijft op de loer liggen, doch is te voorkomen.



## Toelichting bij de gegevens over het personeelsbestand

Eind 2002 waren er 7.206 personeelsleden in dienst bij de Nederlandse werkmaatschappijen van Wegener.

Eind 2001 bedroeg dit aantal 8.066, een daling van 860 personeelsleden. In de stand per eind 2002 zijn niet meer opgenomen de personeelsleden van Interlanden en Radio 10, die eind 2001 in totaal 442 respectievelijk 43 personeelsleden in dienst hadden.

Bij WDM kwamen 13 medewerkers in dienst als gevolg van de overname van ExSample Media. Dit heeft per saldo ruim de helft van de daling met 860 personeelsleden veroorzaakt. De resterende daling van 388 personeelsleden is met name het gevolg van de vermindering van het personeelsbestand bij de dagbladbedrijven en de Grafische Groep. Ten opzichte van het gemiddeld aantal personeelsleden bij alle Nederlandse werkmaatschappijen in 2002 (7.394 personeelsleden, excl. Interlanden, Radio 10 en ExSample Media) is dit een vermindering van ruim 5%.

	Aantal personeels- leden	In % van de totale bezetting
Hoofdkantoor (incl. WMTV)	177	2,5%
Dagbladbedrijven incl. WeM	3.805	52,8%
H-a-h-kranten	1.301	18,1%
ICT/K	234	3,2%
Grafische bedrijven	983	13,6%
WDM Nederland	424	5,9%
Overige bedrijven	282	3,9%
	7.206	100,0%

Van de 7.206 personeelsleden die eind 2002 in dienst waren, hadden 6.730 personeelsleden, dat is 93,4%, een vast dienstverband. De overige 476 personeelsleden, ofwel 6,6% hadden een tijdelijk dienstverband. Bij de mannen had ongeveer 95% een vast en 5% een tijdelijk dienstverband. Bij de vrouwen bedragen deze percentages 90% respectievelijk 10%.

In de samenstelling van het personeelsbestand is het aantal vrouwen relatief verder toegenomen. Eind 2001 was het aantal vrouwen 36,8% en het aantal mannen 62,3% van het totale bestand. Eind 2002 ging het om 38% respectievelijk 62%.

In de verhouding tussen de aantallen personeelsleden die fulltime en parttime werken, is in 2002 ten opzichte van 2001 weinig verandering gekomen: ongeveer tweederde werkt fulltime en een derde werkt parttime. Bij de mannen is het aantal parttimers echter afgenomen, van 17% in 2001 naar 13% in 2002, terwijl er bij de vrouwen sprake is van een toename van 63% naar 65%.

De gemiddelde leeftijd, die in de afgelopen jaren relatief sterk is gestegen, was eind 2002 opgelopen naar 42,8 jaar. Van het totale personeelsbestand was 30,7% ouder dan 50 jaar. Eind 2001 was dit 26,4%.

In 2002 zijn er in totaal 538 personeelsleden in dienst getreden. Ongeveer de helft van dit totale aantal (284) was jonger dan 30 jaar. Maar er zijn ook relatief veel jongeren uit dienst getreden: van de 926 personeelsleden was ongeveer een derde (297) jonger dan 30 jaar. Ongeveer 10% van degenen die uitdienst traden (152) was 55 jaar of ouder.

### Personeelsverloop

Het percentage verloop, dat wil zeggen het aantal personeelsleden dat uit dienst is getreden ten opzichte van het gemiddelde personeelsbestand in 2002, is gedaald van 14% in 2001 naar 12% in 2002.

Het verloop bij de grafische groep, de dagbladbedrijven, inclusief WeM en de h.a.h.-kranten is in de meeste gevallen op een niveau onder of op dit gemiddelde.

Bij WDM is het niveau hoger, maar duidelijk gedaald ten opzichte van 2001.

Bij Wegener Surland was het verloop in 2002 hoog, maar ten opzichte van 2001 wel op ongeveer gelijk niveau.

In 2002 zijn er in totaal 926 personeelsleden uit dienst getreden.

Daarvan ging het bij 136 personeelsleden om natuurlijk verloop, dat wil zeggen Vut, pensioen, WAO of overlijden.

Van 267 personeelsleden met een tijdelijk dienstverband liep het contract af en 378 medewerkers beëindigden zelf hun dienstverband.

Door de werkgever werd bij 138 personeelsleden het dienstverband beëindigd. In 54 gevallen ging het hierbij om reorganisatie.

In totaal werden er vanuit de Wegener-bedrijven 710 vacatures gemeld.

In 2001 was dat aantal aanmerkelijk hoger, namelijk 808 vacatures.

Relatief werd eenzelfde aantal vacatures intern vervuld, namelijk 20% in 2002 ten opzichte van 19% in 2001.

Van het totaal van 808 vacatures werden er 143 intern en 448 extern vervuld, terwijl er eind 2002 nog 119 vacatures openstonden.

Het ziekteverzuim is in het verslagjaar gedaald, van 6,8% in 2001 naar 6,1% in 2002 (exclusief zwangerschapsverlof).

Inclusief zwangerschapsverlof zijn de cijfers 7,2% in 2001 en 6,5% in 2002.

De daling deed zich met name voor bij de mannen, waar het percentage ziekteverzuim daalde van 6,7% in 2001 naar 5,7% in 2002.

Bij de vrouwen is het ziekteverzuim exclusief zwangerschap in het verslagjaar (7,0%) ongeveer gelijk gebleven ten opzichte van 2001 (6,9%). Inclusief zwangerschapsverlof daalde het echter van 8,6% in 2001 naar 8,1% in 2002.

De verzuimfrequentie, dat wil zeggen het gemiddeld aantal keren per jaar dat een werknemer zich ziek meldt was 1,6 maal per jaar. Ook in de jaren 2000 en 2001 was de verzuimfrequentie 1,6.

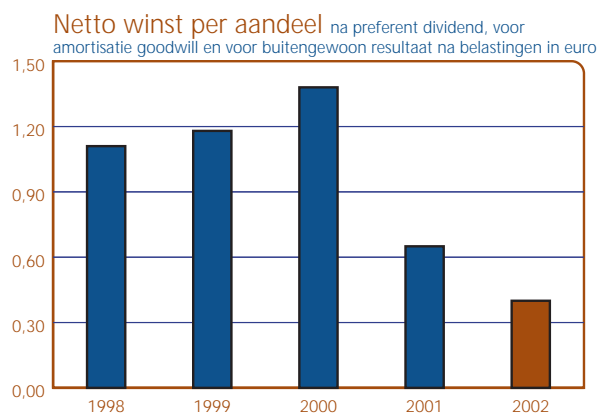
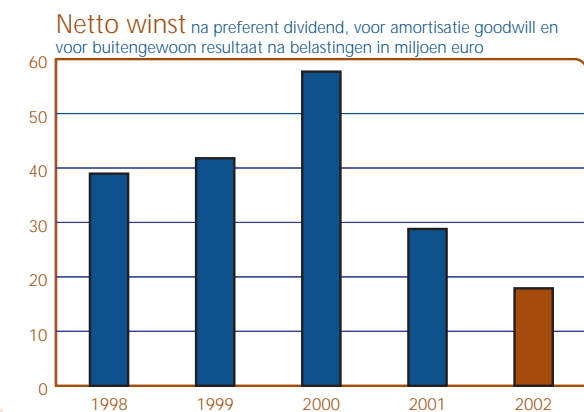
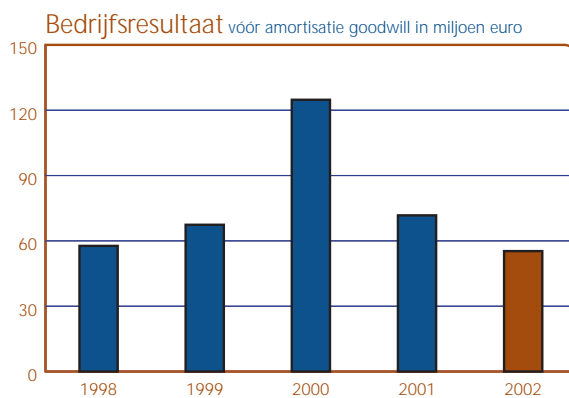
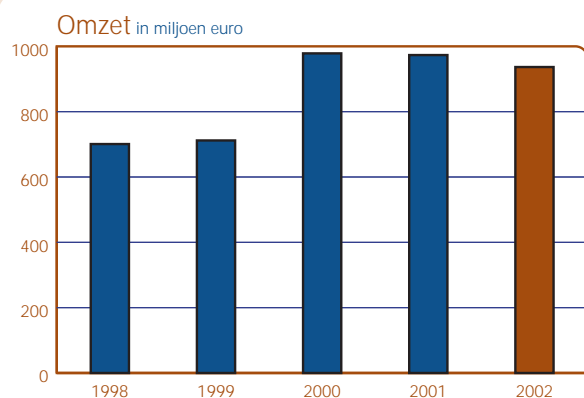
De daling van het ziekteverzuim wordt dan ook veroorzaakt door een vermindering van het aantal ziektedagen dat een ziektegeval gemiddeld duurt. In 2001 was dat 11,0 dagen, in 2002 was het 10,4 dagen en het is in 2002 verder gedaald naar 9,7 dagen gemiddeld per ziektegeval. Deze cijfers wijzen erop dat met name het langdurig verzuim is gedaald.

Eind 2002 bedroeg het aantal personeelsleden die een WAO-uitkering ontvingen en niet werkzaam waren, dat wil zeggen volledig arbeidsongeschikt verklaard waren, in totaal 132 (120 FTE). Dit is een daling van het aantal mensen met een volledige WAO-uitkering met 20 ten opzichte van eind 2001, toen dit aantal 152 was.

Het aantal personeelsleden dat werkzaam is maar tevens een aanvullende WAO-uitkering ontvangt bleef ongeveer gelijk, namelijk 178 eind 2002 ten opzichte van 174 eind 2001.

Met het actieve beleid en alle daarin passende activiteiten die binnen Wegener gericht op beheersing en vermindering van het ziekteverzuim zijn we, gezien de trend in de cijfers, op de goede weg.

## Financiële gang van zaken



### Resultaten

Over 2002 is een netto verlies geleden van EUR 6,6 miljoen (2001: netto winst van EUR 3,3 miljoen). De netto winst, na preferent dividend en voor amortisatie goodwill en buitengewoon resultaat bedraagt EUR 17,9 miljoen en is daarmee 37,8% lager dan over 2001 (EUR 28,8 miljoen). De overeenkomstig bepaalde winst per aandeel daalde tot EUR 0,40 (2001: EUR 0,65).

Het gemiddeld aantal (certificaten van) gewone aandelen bleef onveranderd op 44,4 miljoen.

Het geconsolideerd bedrijfsresultaat voor amortisatie goodwill bedraagt EUR 55,3 miljoen, een daling van 22,9% ten opzichte van 2001 (EUR 71,7 miljoen). In procenten van de omzet daalde de operationele marge van 7,4% tot 5,9%. De daling is vooral een gevolg van de slechtere gang van zaken bij de krantenactiviteiten, waar met name de advertentie-volumes scherp zijn gedaald.

Per segment is de omzet- en resultatenontwikkeling als volgt (in miljoen euro):

	2002	2001	mutatie
<b>Kranten</b>			
Externe omzet	710,4	751,1	- 5,4%
Bedrijfsresultaat (voor amortisatie goodwill)	53,3	75,6	-29,5%
Marge	7,5%	10,1%	
<b>Direct Marketing en Verspreidingen</b>			
Externe omzet	180,0	167,0	7,8%
Bedrijfsresultaat (voor amortisatie goodwill)	5,9	2,7	118,5%
Marge	3,3%	1,6%	
<b>Overige activiteiten</b>			
Externe omzet	46,3	55,2	-16,1%
Bedrijfsresultaat (voor amortisatie goodwill)	4,0	0,8	400,0%
Marge	8,6%	1,4%	
Niet gealloceerde kosten	-7,9	-7,4	-6,8%

Met ingang van dit boekjaar worden de activiteiten van Wegener eMedia verantwoord in het segment krantenactiviteiten. Voorheen was deze informatie opgenomen in het segment "e-Media en overige activiteiten". De exploitatie van online en gedrukte krantenproducten vindt steeds sterker in onderlinge samenhang plaats. De rubricering van de cijfers over het voorgaande jaar is eveneens aangepast.

Het bedrijfsresultaat voor amortisatie goodwill bij de krantenactiviteiten is met 29,5% gedaald tot EUR 53,3 miljoen (2001: EUR 75,6 miljoen). De daling is, ondanks lagere papier- en personeelskosten, een gevolg van een lager advertentievolume en hogere kosten distributie. Aan het eind van 2002 was de personeelsbezet-

ting 323 fte (-/- 5,6%) lager dan eind 2001. Het betaalde advertentievolume bij de dagbladen is gedaald met 8,4%; bij de huis-aan-huiskranten is sprake van een autonome daling van 6,1%. De gemiddelde oplage bij de dagbladen is gedaald met 2,3%. De daling van de oplage is negatief beïnvloed door incidentele ontwikkelingen bij de *Haagsche Courant* (staken ochtendeditie) en bij *De Gelderlander* (integratie *Arnhemse Courant/ Gelders Dagblad*). Exclusief deze incidentele effecten bedraagt de oplagedaling 1,1%. Bij Wegener Grafische Groep stond de externe omzet sterk onder druk. De omzet van e-Media activiteiten vertoonde een flinke stijging, doch blijft qua aandeel gering.

In 2002 werd de totale externe omzet van de krantenactiviteiten gevormd door:

	Omzet EUR mln	Mutatie t.o.v. 2001	Omzet aandeel
Advertenties dagbladen	260,8	-11,1%	36,7%
Advertenties huis-aan-huiskranten	155,7	-5,4%	21,9%
Abonnementen	236,3	4,2%	33,3%
Grafische producten en overig	57,6	-13,0%	8,1%
	710,4	-5,4%	100,0%

### Direct Marketing

De omzetsijging van Wegener Direct Marketing was geheel het gevolg van acquisities. Er was geen autonome omzetsijging. De omzet in Customer Contact Services stond als gevolg van marktontwikkelingen onder druk. De omzet in Database Services nam echter toe. Met name in Frankrijk was sprake van een forse omzetsijging. Over het geheel was sprake van een verbetering van de operationele marge. Bij de huis-aan-huis verspreidingen waren de marktomstandigheden gunstiger en kon de operationele marge eveneens toenemen. De verspreidactiviteiten zijn als gevolg van de verkoop van 70% van de aandelen Interlanden BV vanaf 1 november 2002 niet meer in de consolidatie betrokken.

### Overige activiteiten

De omzet van de overige activiteiten is in vergelijking met voorgaand jaar gedaald. De daling wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt door de desinvestering van het TV station The Music Factory in mei 2001. Zowel bij Wegener Suurland, Wegener Falkplan als de tijdschriften was sprake van een verbetering van het resultaat. Alleen Radio 10 FM bleef in omzet en resultaat achter op voorgaand jaar. In december werd 67% van de aandelen van Radio 10 vervreemd.

## *Vooruitzichten 2003*

Wegener heeft in 2002 goede voortgang geboekt bij het stroomlijnen en afslanken van de activiteiten en de organisatie. De hierdoor bereikte structurele verbetering van de exploitatie biedt een solide basis aan het concern. In 2003 zullen deze processen worden voortgezet en waar nodig nog verscherpt of verbeterd. Bij de krantenactiviteiten loopt dit en volgend jaar een omvangrijk programma dat ertoe zal leiden dat de personeelsomvang in deze sector nog met circa 350 fte zal afnemen, waarvan 250 fte bij de dagbladen. In dat kader is ten laste van het buitengewoon resultaat in 2002 een extra reorganisatievoorziening getroffen. De investeringen in 2003 zullen circa EUR 25 miljoen bedragen en daarmee opnieuw ruim lager zijn dan de afschrijvingen.

Benevens de bovenstaande processen zal in 2003 de drukkerij in Houten gesloten worden, zal een pers in

Apeldoorn worden stilgelegd en zullen de dagbladuitgeverijen in Utrecht en Den Haag tot één werkmaatschappij (uitgever van twee dagbladen) geïntegreerd worden.

Eerder dit jaar heeft Wegener uitgesproken voor 2003 nog geen verbetering te verwachten van de ontwikkeling in de relevante (advertentie) markten. De eerste maanden van dit jaar laten echter een verslechtering ten opzichte van de overeenkomstige maanden in 2002 zien. Dat betekent dat ernstig rekening moet worden gehouden met een verdere daling van de omzet. Daardoor zal het moeilijk zijn, ondanks alle verbeteringen in de kostenstructuur en de verdere verlaging daarvan, om het bedrijfsresultaat (voor amortisatie van goodwill) van het vorige jaar te evenaren. Wel wordt verwacht dat in 2003 het dieptepunt van de neergang in de advertentiemarkt bereikt zal worden.

## Vijf jaar kengetallen

	2002	2001	2000	1999	1998
<b>Aantallen personeelsleden</b>					
● totaal aantal personen	7206	8066	8147	5847	6045
● totaal op full-time basis	6346	7094	7206	5246	5470
● aantal mannen	4488	5097	5208	3795	4035
● aantal vrouwen	2718	2969	2939	2052	2010
● aantal full-time werkenden	4868	5331	5474	4054	4552
● aantal part-time werkenden	2338	2735	2673	1793	1493
<b>Lengte dienstverband</b>					
● korter dan 5 jaar	31%	35%	33%	36%	32%
● 5 jaar of langer	69%	65%	67%	64%	68%
● totaal	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Gemiddelde leeftijd</b>					
	42,8	42,0	41,6	41,0	40,4
<b>Ziekteverzuim</b>					
inclusief zwangerschapsverlof	6,5%	7,2%	7,5%	6,8%	6,4%
<b>Verloop</b>					
	12%	14%	14%	15%	15%
<b>Salarissen en sociale lasten</b>					
	395.078	394.115	381.614	255.844	248.416
<b>Gemiddelde loonkosten</b>					
per personeelslid	50,6	49,1	48,9	43,9	43,5
<b>Gemiddelde omzet</b>					
per personeelslid	120,1	121,3	125,5	122,2	122,6
<b>Exploitatiegegevens</b>					
Omzet	936.671	973.323	978.457	711.876	700.878
● stijging t.o.v. vorig jaar in %	-3,8%	-0,5%	37,4%	1,6%	-0,9%
Bedrijfsresultaat voor amortisatie goodwill	55.279	71.719	124.795	67.350	57.683
● in % van de omzet	5,9%	7,4%	12,8%	9,5%	8,2%
● stijging t.o.v. vorig jaar in %	-22,9%	-42,5%	85,3%	16,8%	3,6%
Netto winst	-6.638	3.287	43.551	40.003	38.961
Netto winst na preferent dividend, voor amortisatie goodwill en voor buitengewoon resultaat na belastingen	17.918	28.783	57.715	41.786	38.961
● in % van de omzet	1,9%	3%	5,9%	5,9%	5,6%
Kasstroom uit operationele activiteiten	71.197	97.015	107.790	59.355	46.935
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	12.995	-28.229	-628.506	-139.066	-33.636
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-124.550	-32.523	532.135	75.698	-6.808

Voor zover in bovenstaand overzicht bedragen zijn vermeld, zijn dit bedragen in duizenden Euro's.



# Tabellen en grafieken

Bij de hierna volgende cijfers wordt het volgende opgemerkt:

- in de cijfermatige gegevens zijn buitenlandse bedrijfsonderdelen buiten beschouwing gelaten;
- de gegevens van deelnemingen waarin Wegener op 31 december 2002 een belang had van 50% of minder zijn buiten beschouwing gelaten;
- voor zover cijfers van deelnemingen zijn verwerkt, zijn deze volledig opgenomen, dat wil zeggen als ware er sprake van een 100%-deelneming;
- de cijfermatige gegevens van (delen van) bedrijfs- onderdelen die in de loop van 2002 tot het concern zijn toegetroten, zijn verwerkt in de cijfers per 31 december 2002. In de cijfers die betrekking hebben op het hele jaar 2002 zijn deze onderdelen niet betrokken;
- de in- en uitdiensttredingen die het gevolg zijn van aan- of verkoop van bedrijfsonderdelen en/of activiteiten, zijn in principe niet in de cijfers van de in- en uitdiensttredingen opgenomen;
- de cijfermatige gegevens van personeelsleden die zijn gedetacheerd, dat wil zeggen ergens anders werken dan waar het juridische dienstverband ligt, zijn verwerkt daar waar men werkzaam is;
- de cijfermatige gegevens van personeelsleden die in het kader van langdurige arbeidsongeschiktheid niet werken, zijn volledig verwerkt in de onderneming waar men vòòr toekenning van de WAO-uitkering werkzaam was. De cijfermatige gegevens van personeelsleden die gedeeltelijk niet werken in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid, zijn opgenomen voor het deel dat men werkzaam is;
- de opstelling van de cijfers voor Wegener H.a.h.-kranten zijn gebaseerd op de nieuwe onderneming die in de loop van 2002 gevormd is, dat wil zeggen de samenvoeging van WHO, WHZ, WHW en WHN.
- Wegener Nieuwsdruk Zeeland (WNZ) is in april 2002 gesloten. In de cijfers per 31 december 2002 is WNZ daarom niet meer opgenomen. De gegevens met betrekking tot het ziekteverzuim over het gehele jaar 2002 zijn verwerkt in de gegevens van de bedrijven waar de betrokken personeelsleden naar toe zijn overgeplaatst.
- In verband met de verkoop van Interlanden en Radio 10 zijn deze bedrijven niet meer in de cijfers van 2002 opgenomen.
- de gegevens van kleinere vennootschappen/bedrijfs- onderdelen c.q. overnames en/of organisatiewijz- igitingen zijn als volgt verwerkt c.q. opgenomen:
  - in Wegener Grafische Groep staf zijn de gegevens verwerkt van Wegener Publicatie Services. WPS behoorde organisatorisch tot en met 31 december 2002 tot de Grafische Groep staf en is met ingang van 1 januari 2003 als afzonderlijk bedrijf opgehe- ven, waarbij de activiteiten elders binnen de Grafische Groep zijn ondergebracht;
  - in Sijthoff Pers BV is verwerkt WIC;
  - in "Wegener Golf BV / Party Publishing BV e.a." zijn verwerkt de nog niet vertrokken personeelsle- den van de tijdschriftengroep;
  - in Wegener Direct Marketing zijn verwerkt de Nederlandse personeelsleden van de DM-divisie;
  - in Wegener (holding) is verwerkt Wegener Media BV, Assurantiebedrijf Grafia BV en Wegener Bedrijfsvastgoed Beheer BV.

**Aantal personeelsleden per 31 december 2002 "KOPPEN"**

Vennootschap/Bedrijfsonderdeel	FT	PT	M	V	Totaal
Wegener Breda Nieuwsdruk	75	1	72	4	76
Wegener Nieuwsdruk Best	141	21	143	19	162
Wegener Nieuwsdruk Gelderland	147	126	251	22	273
Wegener Nieuwsdruk Houten	69	12	71	10	81
Wegener Nieuwsdruk Nijmegen	83	9	91	1	92
Wegener Nieuwsdruk Twente	95	21	106	10	116
Wegener Sijthoff Nieuwsdruk	124	6	122	8	130
Wegener Grafische Groep B.V. staf	45	8	40	13	53
<b>Totaal Wegener Grafische Groep B.V.</b>	<b>779</b>	<b>204</b>	<b>896</b>	<b>87</b>	<b>983</b>
Brabants Dagblad B.V.	237	167	211	193	404
Dagblad Tubantia/Tijwentsche Courant B.V.	222	122	191	153	344
Uitgeversmaatschappij De Gelderlander B.V.	360	185	347	198	545
Eindhovens Dagblad B.V.	205	137	157	185	342
Uitgeverij Provinciale Zeeuwse Courant B.V.	146	73	142	77	219
Sijthoff Pers B.V.	327	173	296	204	500
Wegener Uitgeverij Gelderland-Overijssel B.V.	344	158	307	195	502
Wegener Uitgeverij Midden Nederland B.V.	303	181	275	209	484
Uitgeversmaatschappij Zuidwest-Nederland B.V.	255	145	232	168	400
Wegener Huis-aan-Huiskranten B.V.	831	470	696	605	1301
Wegener ICT Kranten B.V.	210	24	207	27	234
Wegener eMedia B.V.	52	13	40	25	65
Wegener Direct Marketing Nederland B.V.	289	135	242	182	424
Wegener Golf B.V./Party Publishing B.V. e.a.	32	12	19	25	44
Wegener Falkplan B.V.	30	23	29	24	53
Wegener Suurland B.V.	128	57	109	76	185
Wegener N.V. (holding)	118	59	92	85	177
<b>Totaal</b>	<b>4868</b>	<b>2338</b>	<b>4488</b>	<b>2718</b>	<b>7206</b>

**Verdeling personeelsbestand per 31 december 2002 naar leeftijd**

Leeftijd	M	V	Totaal
Jonger dan 20 jaar	12	6	18
20 - 24 jaar	110	113	223
25 - 29 jaar	324	323	647
30 - 34 jaar	451	400	851
35 - 39 jaar	563	421	984
40 - 44 jaar	707	445	1152
45 - 49 jaar	749	367	1116
50 - 54 jaar	725	348	1073
55 - 59 jaar	710	245	955
60 jaar en ouder	137	50	187
<b>Totaal</b>	<b>4488</b>	<b>2718</b>	<b>7206</b>

**Dienstjaren personeelsleden per 31 december 2002**

Aantal dienstjaren	M	V	Totaal
Minder dan 1 jaar	193	194	387
1 tot 2 jaar	297	267	564
2 tot 3 jaar	261	239	500
3 tot 4 jaar	200	202	402
4 tot 5 jaar	191	175	366
Subtotaal (minder dan 5 jaar)	1142	1077	2219
5 t/m 9 jaar	358	341	699
10 t/m 14 jaar	564	468	1032
15 t/m 19 jaar	545	358	903
20 t/m 24 jaar	687	254	941
25 jaar en langer	1192	220	1412
<b>Totaal</b>	<b>4488</b>	<b>2718</b>	<b>7206</b>

## Ziekteverzuim in 2002

Vennootschap/Bedrijfsonderdeel	Verzuim- frequentie	Gem. aantal ziektedagen		Ziekteverzuimpercentage t.o.v. het aantal roosterdagen			Totaal	
		per persoon	per geval	Man	Vrouw *incl. *excl.	Totaal incl. excl.	incl. excl.	
WegenerWegener Breda Nieuwsdruk	1,2	11,5	9,3	4,5	1,9	1,9	4,4	4,4
Wegener Nieuwsdruk Best	0,5	19,6	37,8	7,0	14,9	13,5	8,0	7,8
Wegener Nieuwsdruk Gelderland	1,3	21,0	15,7	8,2	10,8	8,8	8,4	8,3
Wegener Nieuwsdruk Houten	1,5	19,9	13,1	7,4	15,2	14,0	8,3	8,1
Wegener Nieuwsdruk Nijmegen	1,4	27,5	20,0	10,9	3,6	3,6	10,8	10,8
Wegener Nieuwsdruk Twente	2,0	21,7	10,9	8,6	6,4	4,5	8,5	8,3
Wegener Sijthoff Nieuwsdruk	1,6	18,5	11,7	7,6	3,3	3,3	7,4	7,4
Wegener Grafische Groep B.V. staf	2,0	29,4	14,6	9,1	19,0	17,7	11,3	11,6
<b>Totaal Wegener Grafische Groep B.V.</b>	<b>1,4</b>	<b>20,7</b>	<b>15,3</b>	<b>7,9</b>	<b>11,6</b>	<b>10,6</b>	<b>8,2</b>	<b>8,2</b>
Brabants Dagblad B.V.	1,7	14,4	8,7	3,9	9,4	8,3	6,3	5,8
Dagblad Tubantia/Twentsche Courant B.V.	1,4	11,7	8,6	3,5	7,9	6,8	5,2	4,7
Uitgeversmaatschappij De Gelderlander B.V.	1,5	14,2	9,4	5,0	8,6	7,2	6,1	5,7
Eindhovens Dagblad B.V.	2,1	15,0	7,2	5,0	8,1	7,1	6,5	6,0
Uitgeverij Provinciale Zeeuwse Courant B.V.	1,8	13,1	7,2	3,9	7,5	6,1	5,0	4,6
Sijthoff Pers B.V.	1,5	16,0	11,0	5,3	9,8	9,5	6,9	6,8
Wegener Uitgeverij Gelderland-Overijssel B.V.	1,3	14,2	10,7	5,8	6,8	5,7	6,1	5,8
Wegener Uitgeverij Midden Nederland B.V.	2,0	16,6	8,3	6,8	8,2	7,1	7,3	6,9
Uitgeversmaatschappij Zuidwest-Nederland B.V.	1,8	12,5	7,1	3,8	6,6	5,6	4,8	4,5
Wegener Huis-aan-Huiskranten B.V.	1,5	13,1	9,0	5,2	6,5	6,0	5,8	5,6
Wegener ICT Kranten B.V.	1,7	16,8	9,7	6,2	12,8	8,5	6,5	6,6
Wegener eMedia B.V.	2,7	14,8	5,6	2,8	7,6	5,0	4,4	3,5
Wegener Direct Marketing Nederland B.V.	2,0	15,8	7,8	4,8	9,3	6,0	6,5	5,2
Wegener Golf B.V./Party Publishing B.V. e.a.	1,8	16,0	8,8	3,1	8,5	3,5	6,9	3,4
Wegener Falkplan B.V.	1,6	9,8	6,2	4,2	4,1	3,9	4,2	4,1
Wegener Suurland B.V.	1,8	23,0	12,7	9,0	11,3	11,0	9,9	9,8
Wegener N.V. (holding)	1,5	15,4	10,7	4,8	8,7	6,3	6,5	5,5
<b>Totaal Wegener</b>	<b>1,6</b>	<b>15,4</b>	<b>9,7</b>	<b>5,7</b>	<b>8,1</b>	<b>7,0</b>	<b>6,5</b>	<b>6,1</b>

\*incl./excl. = inclusief of exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof.

## Gemelde vacatures in 2002

Vennootschap/Bedrijfsonderdeel	aantal gemelde vacatures	intern vervuld				extern vervuld			per 31-12-02 nog niet vervuld
		tijdelijk via IAW	tijdelijk niet-IAW	vast via IAW	vast niet-IAW	tijdelijk dienstv.	vast dienstv.	uitzend- krachten	
Wegener Breda Nieuwsdruk	25	0	19	0	0	3	0	0	3
Wegener Nieuwsdruk Best	1	0	0	0	0	0	0	1	0
Wegener Nieuwsdruk Gelderland	36	0	13	0	1	3	0	0	19
Wegener Nieuwsdruk Houten	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Wegener Nieuwsdruk Nijmegen	2	0	0	0	0	0	0	2	0
Wegener Nieuwsdruk Twente	6	0	0	0	0	2	0	0	4
Wegener Sijthoff Nieuwsdruk	7	0	0	0	0	6	0	0	1
Wegener Grafische Groep B.V. staf	8	0	0	0	2	0	3	0	3
<b>Totaal Wegener Grafische Groep B.V.</b>	<b>85</b>	<b>0</b>	<b>32</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>30</b>
Brabants Dagblad B.V.	63	0	0	0	12	23	22	1	5
Dagblad Tubantia/Twentsche Courant B.V.	12	0	0	1	0	8	2	1	0
Uitgeversmaatschappij De Gelderlander B.V.	39	0	0	0	9	15	5	0	10
Eindhovens Dagblad B.V.	15	0	0	0	3	9	0	2	1
Uitgeverij Provinciale Zeeuwse Courant B.V.	14	0	1	0	3	4	1	1	4
Sijthoff Pers B.V.	30	0	0	0	0	16	6	3	5
Wegener Uitgeverij Gelderland-Overijssel B.V.	48	0	0	0	2	18	10	13	5
Wegener Uitgeverij Midden Nederland B.V.	51	0	3	0	0	17	22	0	9
Uitgeversmaatschappij Zuidwest-Nederland B.V.	25	0	19	0	0	3	0	0	3
Wegener Huis-aan-Huiskranten B.V.	139	0	4	0	12	52	35	1	35
Wegener ICT Kranten B.V.	21	0	0	2	10	3	2	1	3
Wegener eMedia B.V.	27	0	10	0	7	6	0	1	3
Wegener Direct Marketing Nederland B.V.	56	0	0	0	0	34	20	2	0
Wegener Golf B.V./Party Publishing B.V. e.a.	5	0	0	0	0	3	0	0	2
Wegener Falkplan B.V.	4	0	0	0	3	1	0	0	0
Wegener Suurland B.V.	58	0	0	0	0	37	0	21	0
Wegener N.V. (holding)	18	1	0	0	6	2	0	5	4
<b>Totaal</b>	<b>710</b>	<b>1</b>	<b>69</b>	<b>3</b>	<b>70</b>	<b>265</b>	<b>128</b>	<b>55</b>	<b>119</b>

## In- en uitdienstgetreden personeel in 2002

Venootschap/Bedrijfsonderdeel	In dienst getreden			Uit dienst getreden		
	M	V	Totaal	M	V	Totaal
Wegener Wegener Breda Nieuwsdruk	1	0	1	8	0	8
Wegener Nieuwsdruk Best	1	0	1	10	1	11
Wegener Nieuwsdruk Gelderland	6	1	7	30	5	35
Wegener Nieuwsdruk Houten	2	0	2	14	2	16
Wegener Nieuwsdruk Nijmegen	1	0	1	2	0	2
Wegener Nieuwsdruk Twente	3	0	3	8	0	8
Wegener Nieuwsdruk Zeeland	0	0	0	9	2	11
Wegener Sijthoff Nieuwsdruk	2	0	2	13	2	15
Wegener Grafische Groep B.V. staf	4	3	7	5	3	8
<b>Totaal Wegener Grafische Groep B.V.</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>99</b>	<b>15</b>	<b>114</b>
Brabants Dagblad B.V.	10	16	26	20	19	39
Dagblad Tubantia/Twentsche Courant B.V.	6	11	17	19	12	31
Uitgeversmaatschappij De Gelderlander B.V.	12	8	20	18	17	35
Eindhovens Dagblad B.V.	11	24	35	10	17	27
Uitgeverij Provinciale Zeeuwse Courant B.V.	4	3	7	45	29	74
Sijthoff Pers B.V.	5	7	12	40	18	58
Wegener Uitgeverij Gelderland-Overijssel B.V.	9	8	17	36	27	63
Wegener Uitgeverij Midden Nederland B.V.	11	17	28	30	30	60
Uitgeversmaatschappij Zuidwest-Nederland B.V.	5	8	13	11	18	29
Wegener Huis-aan-Huiskranten B.V.	64	81	145	78	85	163
Wegener ICT Kranten B.V.	30	8	38	11	6	17
Wegener eMedia B.V.	7	4	11	6	2	8
Wegener Direct Marketing Nederland B.V.	34	24	58	43	59	102
Wegener Golf B.V./Party Publishing B.V. e.a.	3	7	10	5	11	16
Wegener Falkplan B.V.	1	1	2	2	2	4
Wegener Suurland B.V.	31	30	61	41	37	78
Wegener N.V. (holding)	3	11	14	5	3	8
<b>Totaal</b>	<b>266</b>	<b>272</b>	<b>538</b>	<b>519</b>	<b>407</b>	<b>926</b>

## Leeftijd in- en uitdienstgetreden personeelsleden in 2002

Leeftijdsgroepen	Indiensttredingen			Uitdiensttredingen		
	M	V	Totaal	M	V	Totaal
Jonger Jonger dan 20 jaar	3	5	8	3	5	8
20 - 24 jaar	51	71	122	57	59	116
25 - 29 jaar	81	73	154	90	83	173
30 - 34 jaar	42	43	85	77	84	161
35 - 39 jaar	40	30	70	61	54	115
40 - 44 jaar	21	24	45	48	32	80
45 - 49 jaar	14	14	28	43	28	71
50 - 54 jaar	7	10	17	27	23	50
55 - 59 jaar	6	2	8	20	18	38
60 - 64 jaar	1		1	91	21	112
65 jaar en ouder	0		0	2		2
<b>Totaal</b>	<b>266</b>	<b>272</b>	<b>538</b>	<b>519</b>	<b>407</b>	<b>926</b>

## Duur van het dienstverband van de in 2002 uit dienstgetreden personeelsleden

Duur dienstverband	Aantal personeelsleden		Totaal
	M	V	
Minder dan 1 jaar	93	98	191
1 tot 2 jaar	109	98	207
2 tot 3 jaar	78	55	133
3 tot 4 jaar	30	24	54
4 tot 5 jaar	14	20	34
<b>Subtotaal (minder dan 5 jaar)</b>	<b>324</b>	<b>295</b>	<b>619</b>
5 t/m 9 jaar	30	22	52
10 t/m 14 jaar	30	39	69
15 t/m 19 jaar	24	17	41
20 t/m 24 jaar	24	18	42
25 jaar en langer	87	16	103
<b>Totaal</b>	<b>519</b>	<b>407</b>	<b>926</b>

## Verloop 2002

Vennootschap/Bedrijfsonderdeel	%
Wegener Breda Nieuwsdruk	10
Wegener Nieuwsdruk Best	7
Wegener Nieuwsdruk Gelderland	12
Wegener Nieuwsdruk Houten	18
Wegener Nieuwsdruk Nijmegen	2
Wegener Nieuwsdruk Twente	7
Wegener Sijthoff Nieuwsdruk	11
Wegener Grafische Groep B.V. staf	11
<b>Totaal Wegener Grafische Groep B.V.</b>	<b>10</b>
Brabants Dagblad B.V.	10
Dagblad Tubantia/Twentsche Courant B.V.	8
Uitgeversmaatschappij De Gelderlander B.V.	6
Eindhoven's Dagblad B.V.	8
Uitgeverij Provinciale Zeeuwse Courant B.V.	23
Sijthoff Pers B.V.	11
Wegener Uitgeverij Gelderland-Overijssel B.V.	12
Wegener Uitgeverij Midden Nederland B.V.	12
Uitgeversmaatschappij Zuidwest-Nederland B.V.	7
Wegener Huis-aan-Huiskranten B.V.	12
Wegener ICT Kranten B.V.	8
Wegener eMedia B.V.	13
Wegener Direct Marketing Nederland B.V.	23
Wegener Golf B.V./Party Publishing B.V. e.a.	34
Wegener Falkplan B.V.	7
Wegener Suurland B.V.	40
Wegener N.V. (holding)	4
<b>Totaal</b>	<b>12</b>

NB: Exclusief verloop WNZ, in 2002 gesloten.

## Redenen beëindiging dienstverband in 2002

Vennootschap/Bedrijfsonderdeel	A	B	C	D	E	F1	F2	G1	G2	Totaal	H1	H2	Totaal
Wegener Breda Nieuwsdruk	1	0	0	0	4	1	0	2	0	8	0	0	8
Wegener Nieuwsdruk Best	1	0	1	0	4	0	0	5	0	11	0	0	11
Wegener Nieuwsdruk Gelderland	4	0	2	2	15	5	0	7	0	35	1	0	36
Wegener Nieuwsdruk Houten	1	0	0	0	3	1	0	11	0	16	2	0	18
Wegener Nieuwsdruk Nijmegen	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	1	3	6
Wegener Nieuwsdruk Twente	2	0	0	2	3	0	0	1	0	8	3	0	11
Wegener Nieuwsdruk Zeeland	0	0	0	0	3	2	5	0	1	11	0	12	23
Wegener Sijthoff Nieuwsdruk	4	0	0	0	6	0	0	5	0	15	1	1	17
Wegener Grafische Groep B.V. staf	2	0	0	0	1	1	0	4	0	8	1	4	13
<b>Totaal Wegener Grafische Groep B.V.</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>40</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>35</b>	<b>1</b>	<b>114</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>143</b>
Brabants Dagblad B.V.	5	0	1	0	6	5	0	22	0	39	3	0	42
Dagblad Tubantia/Twentsche Courant B.V.	14	0	0	0	9	0	0	8	0	31	0	8	39
Uitgeversmaatschappij De Gelderlander B.V.	6	0	1	3	8	5	0	12	0	35	3	0	38
Eindhoven's Dagblad B.V.	0	0	0	2	15	2	0	8	0	27	6	0	33
Uitgeverij Provinciale Zeeuwse Courant B.V.	4	0	0	0	29	11	14	12	4	74	3	21	98
Sijthoff Pers B.V.	20	0	0	2	13	1	0	22	0	58	10	0	68
Wegener Uitgeverij Gelderland-Overijssel B.V.	9	0	2	1	21	8	0	22	0	63	9	0	72
Wegener Uitgeverij Midden Nederland B.V.	12	0	0	0	19	2	0	27	0	60	9	0	69
Uitgeversmaatschappij Zuidwest-Nederland B.V.	2	0	0	4	10	1	1	11	0	29	1	0	30
Wegener Huis-aan-Huiskranten B.V.	12	0	2	2	51	13	0	81	2	163	10	0	173
Wegener ICT Kranten B.V.	2	0	0	0	3	2	0	10	0	17	5	0	22
Wegener eMedia B.V.	0	0	0	0	2	4	0	2	0	8	1	0	9
Wegener Direct Marketing Nederland B.V.	0	0	0	0	17	14	19	52	0	102	2	0	104
Wegener Golf B.V./Party Publishing B.V. e.a.	1	0	0	0	2	2	4	7	0	16	0	0	16
Wegener Falkplan B.V.	0	0	0	0	0	1	0	3	0	4	0	0	4
Wegener Suurland B.V.	0	0	0	1	20	2	11	44	0	78	1	0	79
Wegener N.V. (holding)	5	0	1	0	2	0	0	0	0	8	4	0	12
<b>Totaal in aantallen</b>	<b>107</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>267</b>	<b>84</b>	<b>54</b>	<b>378</b>	<b>7</b>	<b>926</b>	<b>76</b>	<b>49</b>	<b>1051</b>
<b>Totaal redenen uit dienst in percentages</b>	<b>11,6</b>	<b>0,0</b>	<b>1,1</b>	<b>2,1</b>	<b>28,8</b>	<b>9,1</b>	<b>5,8</b>	<b>40,8</b>	<b>0,8</b>	<b>100,0</b>			

A= VUT // B=Pensioen // C=Overlijden // D=WAO

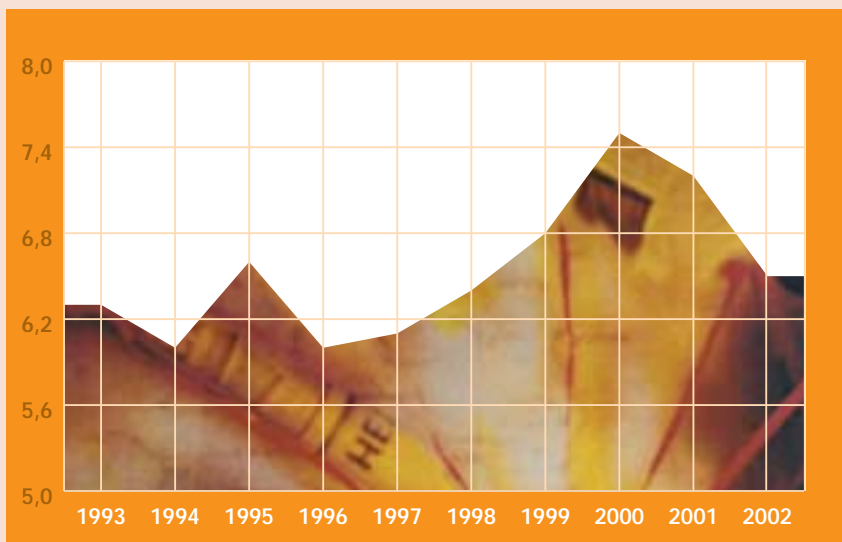
E= Beëindiging dienstverband voor bep. tijd

F1= Initiatief v.d. werkgever // F2= Als F1 doch als gevolg van reorganisatie

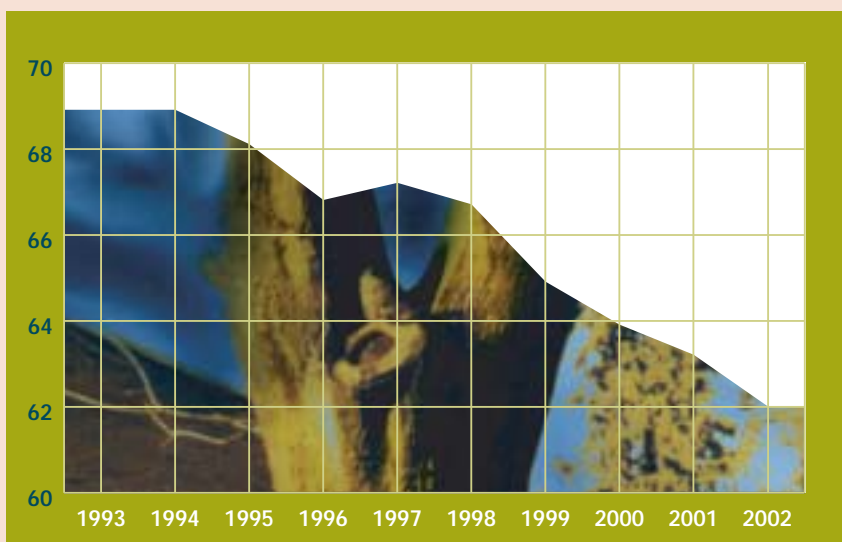
G1= Initiatief v.d. werknemer // G2= Als G1 doch als gevolg van reorganisatie

H1= Overplaatsing naar ander bedrijf van Wegener // H2= Als H1 doch als gevolg van reorganisatie

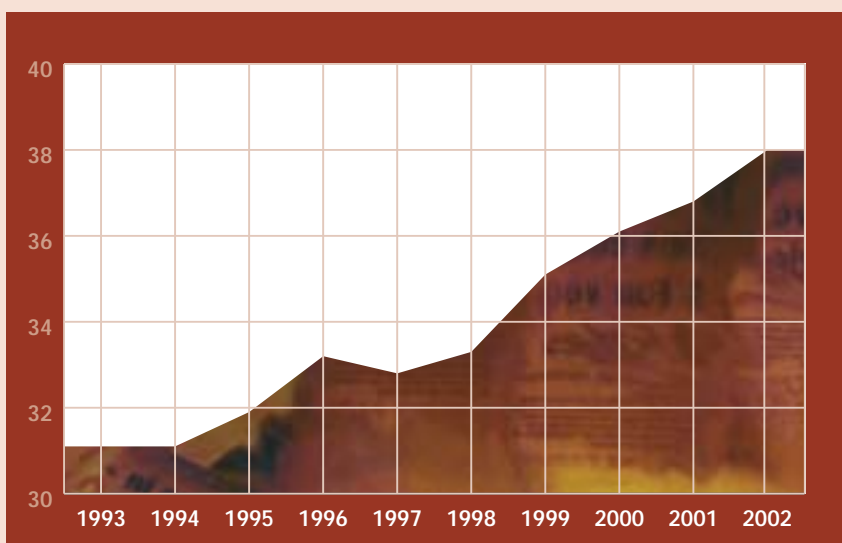
## Percentage **Ziekteverzuim**



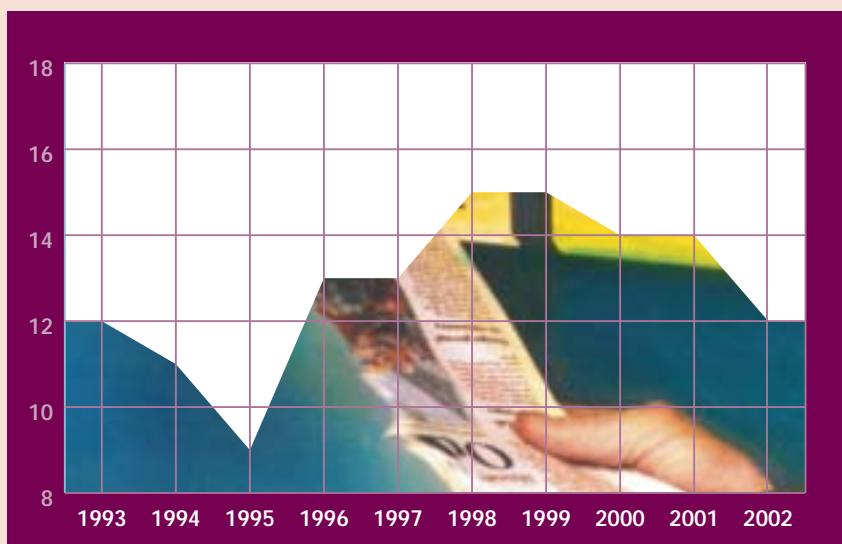
## Percentage **mannelijke personeelsleden**



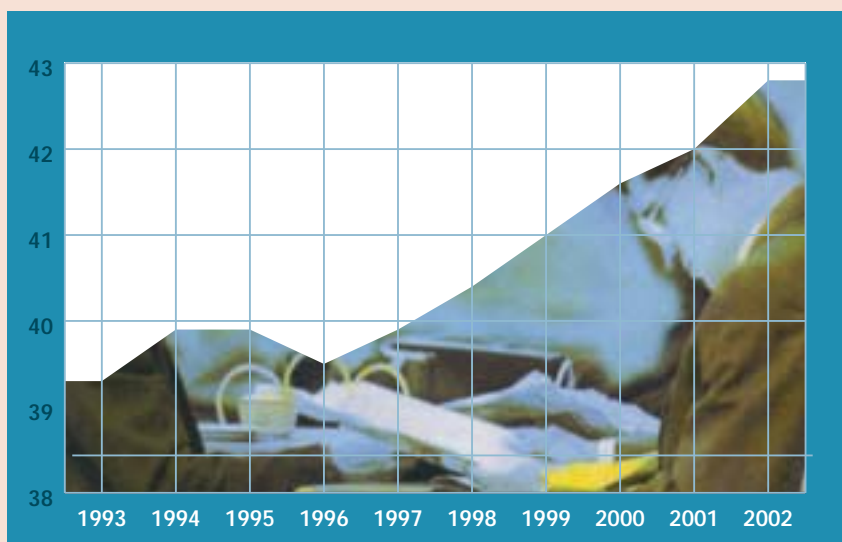
## Percentage **vrouwelijke personeelsleden**



## Verloopcijfer



## Gemiddelde leeftijd



# Colofon

Dit verslag kwam - onder verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur van Wegener NV - tot stand met de navolgende bijdragen:

## Inhoud

**Wegener Concern Personeel & Organisatie** (*eindredactie*)

**Ton Hissink en Johan Menkveld** (*teksten*)

De vele gegevens werden onder meer verzameld door de lokale afdelingen personeel & organisatie.

De financiële gegevens werden - in samenvatting - overgenomen uit het Financieel Jaarverslag Wegener NV 2002.

## Grafisch ontwerp en realisatie

**Wegener Concern Vormgeving**

Apeldoorn

## Fotografie

**Christiane Drefke**

Apeldoorn

**Henni van Beek**

Amsterdam

## Technische realisatie

**De Bussy Ellerman Harms BV**

Amsterdam