

WEGENER

Sociaal jaarverslag

2003





Koninklijke Wegener NV
Laan van Westenenk 4, 7336 AZ Apeldoorn
Postbus 26, 7300 HB Apeldoorn
Telefoon 055-538 88 88
Telefax 055-538 85 00
www.wegener.nl



Inhoud

- 3** Voorwoord van de voorzitter van de Raad van Bestuur
- 7** Ontwikkelingen in de bedrijven:
- 8** Dagbladen: Nieuw besturingsmodel voor de Dagbladengroep
- 12** Utrechts Nieuwsblad en Haagsche Courant: Samen sterk
- 14** Wegener Huis-aan-huiskranten gooit roer om
- 16** Wegener Grafische Groep: een jaar van herinrichten, sluiten en overplaatsen
- 19** Samenvoeging Wegener Media Telefonische Verkoop en Wegener eMedia
- 20** Wegener ICT Kranten: veel geregeld
- 21** Wegener DM
- 23** Wegener Suurland: kwaliteitsverbetering en nieuw product
- 25** Falkplan fuseert met Andes
- 27** Roerig en moeilijk jaar voor de centrale ondernemingsraad
- 30** Sociaal Plan WKB van start
- 33** Financiële situatie pensioenfondsen blijft zorgelijk
- 35** Opleiding en training
- 38** Arbeidsomstandigheden
- 44** Aanpassing arbeidsvoorwaarden is continue proces
- 46** Personeelsinformatiesysteem voor Wegener
- 47** Toelichting bij de gegevens over het personeelsbestand
- 49** Financiële gang van zaken
- 51** Vooruitzichten 2004
- 52** Vijf jaar kengetallen
- 53** Tabellen en grafieken







Voorwoord van de voorzitter
van de Raad van Bestuur

Wegener heeft in 2003 één onmiskenbaar hoogtepunt beleefd: de toekenning van het predikaat 'Koninklijk'. Dat predikaat krijg je niet zomaar. Honderd jaar bestaan en je al die tijd netjes gedragen hebben, dat is wel het minste. Voorbeeldig jegens je afnemers, je leveranciers, met je producten en in je sociaal beleid. Zodat je als onderneming een gewaardeerde positie inneemt in de Nederlandse samenleving. Daar mag je dus gerust trots op zijn en dat voelen we ook zo, al die duizenden medewerkers, die in de afgelopen decennia Wegener hebben gemaakt tot wat het thans is: Koninklijke Wegener.

Maar het 'koninklijk' kon Wegener niet onkwetsbaar maken voor conjunctuurschommelingen. Dat zagen we in 2002 en in 2003 mochten we het dieptepunt beleven. Met name het volume personeelsadvertenties daalde ongekend, met maar liefst 45%. Daartegen kon de hoopvolle stijging van nationale advertenties onvoldoende tegenwicht bieden. Maar in het laatste kwartaal van 2003 leek een kentering te bespeuren. De advertentie-omzet daalde nog wel, maar de proporties zijn minder dramatisch. Dat de supermarkten in hun onderlinge strijd zo nadrukkelijk kozen voor het medium dagblad, logenstrafte de zwartkijkers, die de krant een overleefd reclamemiddel achtten.

Ondanks het feit dat de betaalde oplage van de dagbladen opnieuw daalde, bleef de positie binnen de lezersmarkt gelijk, omdat het aantal samenlezers – abonnement delen met de burens – toenam. Een weliswaar schamele troost, want de trend is nog steeds neerwaarts. Wat dat betreft moeten de dagbladen tegen de trend in, zoals ook de titel luidt van de studie in boekvorm, die Wegener ter gelegenheid van haar eeuwfeest uitbracht. In de afgelopen jaren hebben dagbladen, wereldwijd, ernstige klappen opgelopen van de teruglopende conjunctuur, waartegen eenieder terecht scherpe programma's van kostenreductie inzette. Dit heeft zeker, ook bij Wegener, veel soelaas

geboden, maar de tijd is aangebroken om met nog meer kracht de markt op te gaan. Overal zie je dat dagbladen aan productontwikkeling gaan doen en zo ontstaat er iets van een revival. En als die samengaat met enig herstel van de markt, dan is er zeker geen reden tot zwartkijken.

De huis-aan-huiskranten organisatie van Wegener heeft in 2003 zijn marktbeleid danig op de schop genomen en slaagde erin met een scherp uitgevoerd portfoliebeleid, het rendement opvallend te verbeteren. 'Tegen de trend' is dus wel degelijk mogelijk.

De Wegener Direct Marketing divisie trof in 2003 helaas evenmin een gelukkig gesternte. Na jaren van herpositionering stond de organisatie er zoals beoogd klaar voor, maar vanaf het midden van het jaar bleken de klanten ook in hun DM budgetten te gaan snijden. Dat dit een algehele marktontwikkeling betreft, die dus niet specifiek Wegener DM raakt, doet er niet aan af dat op deze wijze opnieuw de ambitie om te laten zien dat de weg omhoog is ingeslagen, niet echt waargemaakt kon worden. Weliswaar was het resultaat positief en beter dan in 2002, maar het blijft toch sterk achter bij de verwachtingen. Deze teleurstellende gang van zaken was tevens aanleiding om eenmalig een extra goodwill afboeking te doen,

waardoor geheel Wegener in 2003 uitkomt op een netto-verlies, dat in de voorliggende honderd jaar zijn weerga niet kent. Laten we maar concluderen dat het hierna alleen maar beter kan gaan.

In het beleid van Wegener staan in deze jaren drie begrippen centraal: cash, margeverbetering en marktpositie. Met cash wordt het terugbrengen van de schuld beoogd, hetgeen absolute prioriteit heeft. En in tijden dat die cash niet van de omzet komt, zal het uit kostenreductie moeten komen. En die reductie van kosten wordt bij Wegener gerealiseerd door de schaalvoordelen, die verbetering van productiviteit en efficiency mogelijk maken. Aangezien onze activiteiten een typische 'people business' zijn, betekent dat meer doen met minder mensen. Dat is ons in 2003 ook weer gelukt. Vergeleken met eind 2002 waren er op 31 december 562 minder voltijdbanen, waarbij de meeste verdwenen zijn in de krantensector. Dat betekent nogal wat, alhoewel het natuurlijk niet evenzovele sociale probleemgevallen betreft. Het medio vorig jaar overeengekomen Sociaal Plan heeft een aantal maatregelen mogelijk gemaakt, waarmee de pijn aanzienlijk verzacht kon worden. Uiteindelijk is er nauwelijks sprake geweest van gedwongen ontslagen. Niettemin is er, ondanks de inspanningen van management, ondernemingsraden en vakorganisaties, het nodige over de Wegener-medewerkers heengekomen, waar je, om het populair te zeggen, niet blij van wordt. Dat onze mensen bij voor henzelf onplezierige omstandigheden er de schouders onder zetten, daarvan kunt u in dit Sociaal Jaarverslag de voorbeelden tegenkomen. Waardering is dan zeker op z'n plaats en ik hoop dat we wat dat betreft de grootste processen achter de rug hebben. Het kostenniveau is in 2004 echt structureel lager en dat moet, wanneer de daling van omzet eens een keertje ophoudt, tot een verbetering van het resultaat leiden.

In het afgelopen jaar werd opnieuw duidelijk dat het voor een grote krantenuitgever als Wegener bijzonder moeilijk is om in Nederland de vleugels verder uit te slaan. Door allerlei regelgeving, de Mediawet en de Mededingingswet, alsmede de politieke voorkeur in ons land voor een publiek

omroepbestel, zijn voor Wegener de audiovisuele media feitelijk een onbegaanbaar pad geworden. Maar ook in kranten stuit een uitbreiding op de mededingingsautoriteit, die een zeer beperkt zicht op de markt heeft. Wanneer er in ons land andere kranten in de etalage gezet worden, dan mag Wegener alleen maar toekijken hoe opnieuw, net als bij de commerciële omroep, een buitenlander er met de waar vandoor zal gaan.

Maar hoewel in sommige opzichten de handen dus op onze rug zijn gebonden, zal dat ons er niet van weerhouden om 2004 offensief tegemoet te treden. Aan onze bestaande producten valt nog veel te verbeteren en veel te ontwikkelen. Dit jaar zullen ook bewust innovaties gezocht worden. Een krant op zondag in Twente is daar slechts een enkel voorbeeld van.

De medewerkers van Koninklijke Wegener, die zich zozeer hebben ingespannen om het dieptepunt van 2003 zo ondiep mogelijk te laten zijn, staan enthousiast klaar om in het nieuwe boekjaar de markt te veroveren en van ieder zuchtje economische meewind te profiteren. De Raad van Bestuur is hen daar zeer erkentelijk voor en wenst hen alle succes daarbij.

Meer bereiken. Met Wegener.

Jan C. Houwert





Ontwikkelingen in de bedrijven

Dagbladen: Nieuw besturingsmodel voor de Dagbladengroep

De bestaande structuur van de Dagbladengroep is veranderd waardoor de betrokkenheid van directeuren en hoofdredacteuren bij het geheel is toegenomen. Om de slagkracht te vergroten zijn twee specialistische stafeenheden gevormd: **Business Development en Informatie Management**.

Uitgangspunt bij het nieuwe ontwerp was dat de uitgeverijen zelf het beste in staat zijn om succesvol in de thuismarkt te opereren. Daarnaast hebben gezamenlijke initiatieven een belangrijke meerwaarde voor de groep. Het nieuwe besturingsmodel maakt onderscheid tussen twee gelijkwaardige invalshoeken: de professionele (hoofdredacteur) en de bedrijfsmatige invalshoek (directeur-uitgever). Directeuren en hoofdredacteuren vormen een slagvaardig tandem dat in staat is goede afwegingen te maken en van daaruit optimale oplossingen te vinden. Vanuit deze strategie wordt gestuurd op het resultaat van de uitgeverijen. Daarnaast vindt sturing plaats op het beter benutten van de kracht van het totaal.

Business Development en Informatie Management

Ter versterking van de slagkracht van de groep zijn twee specialistische stafeenheden gevormd die de dagbladen ondersteunen bij de ontwikkeling en uitwerking van dagbladoverschrijdende initiatieven.

Business Development (BD) heeft de focus gericht op ontwikkelingen voor de markt van adverteerders en lezers en Informatie Management (IM) ontwikkelt en beheert dagbladbrede processen en geautomatiseerde systemen (interne focus).

AdvertentieSystemen Dagbladen

Een eenduidige inrichting van de informatiesystemen en uniforme vormgeving van de werkprocessen binnen de zeven dagbladuitgeverijen zijn voorwaarden voor een optimale samenwerking. Om dit te bereiken, heeft Wegener

besloten een eenduidige versie van het systeem Enterprise bij alle dagbladen in te voeren, de werkprocessen te standaardiseren en het applicatiebeheer te centraliseren.

In 2003 is veel tijd en geld uitgetrokken om onder de naam ASDB (AdvertentieSystemen Dagbladen) Enterprise, en de daarbij behorende centralisatie van het applicatiebeheer, te implementeren.

Met Enterprise wil het concern een aantal doelstellingen bereiken:

- w verhoging van de effectiviteit richting advertentiemarkt (advertenties kunnen sneller worden doorgeplaatst in andere dagbladen)
- w maximale organisatorische flexibiliteit (de onderlinge samenwerking tussen de dagbladen wordt veel beter)
- w eenduidigheid bij de verdere ontwikkeling van het systeem (Forum wordt afgebouwd en Enterprise kent nog maar één variant)
- w creëren van een heldere uitgangspositie voor benchmarking (de uitgeverijen werken allemaal op dezelfde manier)

In april 2003 is WUMN als eerste uitgeverij overgestapt van oud Enterprise naar nieuw Enterprise. In de loop van het jaar volgden de andere dagbladuitgeverijen die al met Enterprise 'oud' werkten. Als laatste gaan de uitgeverijen in Zuid over op dit uniforme advertentiesysteem voor de



dagbladen (1e kwartaal 2004).



Toine Jansen:

'Even Apeldoorn bellen is niet meer voldoende'

De vorming van Centraal Applicatie Beheer (CAB) had voor de uitgeverijen in Zuid nauwelijks personele gevolgen. Er zijn geen applicatiebeheerders overgegaan naar Apeldoorn. Ook business informatiemanager (BIM'er) Toine Jansen bleef op zijn plek in Den Bosch.

"Mijn baas is Henk van der Zee, directeur van Brabants Dagblad", vertelt Toine Jansen die als BIM'er voor het Brabants Dagblad werkt. "Hij is mijn opdrachtgever. Maar sinds het common systems/common process-programma heb ik wel met alle dagbladuitgeverijen binnen Wegener te maken." Voordat Wegener besloot om de manier van werken binnen het concern te standaardiseren, hield Toine regelmatig ruggespraak met het Eindhovens Dagblad, BNDeStem/PZC en De Gelderlander. "Het was heel gewoon om in klein verband intensief samen te werken. We werkten immers allemaal met Forum. Door over te stappen op common systems/common processes en in het verlengde daarvan één advertentiesysteem voor alle dagbladen is ons aandachtsg gebied sterk uitgebreid. Het aantal partijen waarmee we in gesprek zijn, is verdubbeld. Wil je nu iets aanpassen of verbeteren, zul je met z'n allen tot overeenstemming moeten komen. Als individuele uitgeverij gaat dat ten koste van je flexibiliteit. Het biedt daarentegen volop kansen om te profiteren van ideeën die elders goed werken."

Andere aansturing

De vorming van Centraal Applicatie Beheer (CAB) (als onderdeel van Informatie Management (IM)) heeft geleid

Centraal Applicatie Beheer Advertentiesysteem ondersteunt uitgeverijen

In Apeldoorn is de afdeling Centraal Applicatie Beheer (CAB) van start gegaan en de diverse vestigingen waren druk in de weer met de inrichting van de Customer Marketing Methode (CMM) en de nieuwe functie Lokaal Applicatiebeheer. Voor iedereen die betrokken is bij het applicatiebeheer was het een jaar van grote veranderingen. Veel medewerkers kregen een nieuwe functie op een andere werkplek.

Twee jaar lang was **Marga van Boxtel** verantwoordelijk voor het applicatiebeheer advertentiesysteem van WUGO in Apeldoorn. Door de overgang naar een uniform advertentiesysteem voor de dagbladen veranderde haar functie en kreeg zij per 1 januari 2003 een plek bij het project ASDB (AdvertentieSystemen Dagbladen) en per 1 augustus bij Centraal Applicatie Beheer. "Fysiek was dat niet zo'n ingrijpende verandering. Ik ben feitelijk maar twee deuren verhuisd", vertelt zij. Inhoudelijk was er echter meer aan de hand. "Het was een wereld van verschil. We zijn met niks begonnen en gingen op het gebied van het applicatiebeheer veel voor de vestigingen doen." In haar nieuwe functie merkt Marga dat de decentrale vestigingen moeten wennen aan een andere taakverdeling. "CAB ondersteunt de processen in de uitgeverijen, maar de lokale mensen moeten aangeven wat zij willen. Zij bepalen wat wij doen."

Grote geheel

Centraal Applicatie Beheer ondersteunt de uitgeverijen met geautomatiseerde processen en systemen en draagt bij aan de ontwikkeling van gemeenschappelijke producten. Dat vereist volgens Marga dat de vestigingen breder moeten denken dan hun eigen bedrijf. Met een voorbeeld toont zij aan wat zij bedoelt: "Stel dat er een verzoek ligt om de logo's op het beeldscherm groter te maken. Dat wordt pas ingevoerd als alle vestigingen hierin meegaan. Wij bepalen dat niet. De uitgeverijen moeten het eerst met elkaar eens zijn. Als je op dezelfde manier wilt werken, moet je zorgen dat je op één lijn zit. Je verliest

daardoor misschien een stukje eigen identiteit, maar dat vind ik niet zo erg. Het gaat om het belang van het grote geheel".

Loyaliteit

Het contact verliezen met je klant is volgens Marga een groot gevaar van een centrale afdeling. "Dat willen wij dus absoluut voorkomen. Daarom hebben wij voor elke vestiging een contactpersoon binnen onze afdeling benoemd. Bovendien gaan wij altijd naar de klant toe en niet andersom. Het contact houdt trouwens niet op bij het reguliere overleg. We gaan meer tijd spenderen op de locatie." Het veranderingsproces heeft veel van de medewerkers geëist, zowel centraal als decentraal. Over de loyaliteit van alle betrokkenen is Marga erg enthousiast. "De inzet was hoog en het doel kon alleen bereikt worden door ook buiten de normale kantooruren veel werk te verzetten. In feite zaten en zitten we allemaal in hetzelfde schuitje. Het gaat niet alleen om de inrichting van Centraal Applicatie Beheer. Nee, we willen ook dat de decentrale uitgeverijen de zaak goed op orde hebben. Geweldig dat iedereen gemotiveerd is om het proces tot een goed einde te brengen."



Functie en beloning krijgen nieuw profiel

Wegener kende tot vóór 2003 binnen de advertentiebedrijven veel verschillende functieprofielen. Ze zijn teruggebracht tot circa 35.

De blauwdruk Customer Marketing Methode (CMM), waarin het organisatiemodel van de dagbladuitgeverijen werd beschreven maakte het mogelijk identieke functieprofielen op te stellen. Dat was in de praktijk een moeilijke klus, want de organisatie van bijvoorbeeld het Eindhovens Dagblad verschilde totaal van die bij de voormalige Sijthoff Pers. De functieprofielen zijn resultaatgericht. Ze passen uitstekend bij de nieuwe lijn die is ingezet met de invoering van de Customer Marketing Methode bij de advertentiebedrijven van de dagbladuitgeverijen.

Nadat de profielen gereed waren begon het zogenoemde functiewaarderingstraject. Elke functie moest worden gewaardeerd om de zwaarte van de functie vast te stellen, zodat beloning van de functie op objectieve en transparante wijze kon worden bepaald. Hiervoor is gebruik gemaakt van de zogenoemde 'Bakkenist functiewaarderingssystematiek', die binnen de voormalige VNU bedrijven al werd

gehanteerd.

Besloten is om in het advertentiebedrijf overal dezelfde salarisschalen in te voeren. Gekozen is voor de Grafimedia salarisschalen, omdat deze binnen de Wegenerdagbladuitgeverijen deels al werden gebruikt. Er werd een 'Beroepsregeling Bakkenist functie-indeling en -beoordeling' in het leven geroepen om eventuele bezwaren van medewerkers te behandelen.

In vervolg op de resultaatgerichte functieprofielen is een resultaatgericht beoordelingssysteem ontwikkeld. Op basis hiervan bepaalt een leidinggevende in overleg met zijn medewerker een aantal te behalen resultaten voor het komende jaar, waarop de medewerker aan het eind van het jaar wordt beoordeeld. Deze beoordeling bepaalt de omvang van de salarisstijging per 1 januari van het nieuwe jaar.

Over deze wijze van beoordelen en eventuele consequenties is grondig overlegd met de Centrale Ondernemingsraad. Afsproken is dat in 2003 en in 2004 geoefend wordt met het nieuwe systeem. Het jaar 2005 wordt het eerste jaar, waarin aan het begin van het jaar te behalen resultaten worden vastgesteld, op basis waarvan eind 2005 een beoordeling plaatsheeft.

In het kader van de Customer Marketing Methode is een opleidingsprogramma opgesteld, waaraan in 2003 een groot aantal medewerkers vanuit alle betrokken bedrijven heeft deelgenomen.



Dagbladen:

Utrechts Nieuwsblad en Haagsche Courant: Samen sterk

Dinsdag 17 juni 2003 was voor de medewerkers van het Utrechts Nieuwsblad en Sijthoff Pers (de Haagsche Courant) een gedenkwaardige datum. Op die dag deed Bernard van der Heijden, de directeur van de nieuwe uitgeverij Utrechts Nieuwsblad|Haagsche Courant BV het bedrijfsplan uit de doeken. 's Morgens in Houten en 's middags in Rijswijk. Om een substantiële verbetering van de resultaten te bereiken moesten zoveel mogelijk afdelingen van beide werkmaatschappijen worden samengevoegd en in Houten worden geconcentreerd, zo luidde het uitgangspunt. Dat had tot gevolg dat er in totaal 130 fte's aan arbeidsplaatsen minder nodig zijn.

Door zo weinig mogelijk vacatures te vervullen werden binnen korte tijd meer dan dertig arbeidsplaatsen uitgespaard, zodat er voor een kleine honderd medewerkers een oplossing op basis van het Sociaal Plan moest worden gezocht.

Voor lang niet iedereen betekende de fusie van de beide uitgeverijen/drukkerijen verandering van werkkring. Medewerkers, die in verband met de gebondenheid van hun werk aan de regio niet in Houten konden worden gestationeerd, konden in Rijswijk of op één van de regiokantoren blijven werken. Bernard van der Heijden, die per 1 augustus 2003 de taken overnam van de directeuren Kees Spaan en Hans Kes: "Als regionaal dagblad moeten wij ons uiteraard in de regio laten zien".

De fusie geeft meer zekerheid voor het behoud van de onder Utrechts Nieuwsblad en Haagsche Courant uitgegeven titels. Delen van twee kopbladen, het Veluws Dagblad en het Dagblad Rivierenland, heeft de nieuwe werkmaatschappij overgedragen aan respectievelijk De Stentor en De Gelderlander.

Voor de medewerkers was 2003 een spannend jaar. Een fusie van dit formaat betekent voor betrokkenen spanning en onzekerheid. Met een zorgvuldige procedure heeft het bedrijf de gevolgen voor het individu zo beperkt mogelijk gehouden. Begonnen is met een belangstellingsregistratie en de vraag wie eventueel voor een vertrekstimulerings-

regeling in aanmerking wilde komen. Met de benoeming van het kader, direct onder het managementteam, is men vrij snel begonnen. De overige benoemingen vonden rond oktober plaats. Op dat moment werd ook duidelijk wie er boventallig werden.

De redacties van beide kranten bleven na de fusie gescheiden opereren. Wel wordt intensiever samengewerkt.

Bij het Utrechts Nieuwsblad richtte het oplagebedrijf zich meer op het werven van abonnees via proefabonnementen dan bij de Haagsche Courant. Dit beleid is overgenomen voor de nieuwe organisatie. Het beleid dat gevoerd werd ten aanzien van de losse verkoop bij de Haagsche Courant is doorgevoerd in de gehele nieuwe organisatie.

Uiteindelijk komt het nieuwe beleid er op neer dat geprobeerd moet worden om de daling van het vaste abonnementenbestand te verminderen en deelabonnementen, zoals zaterdagabonnementen, in te voeren.

Ook binnen het advertentiebedrijf kijkt men naar elkaars successen, die vervolgens tot bedrijfspolitiek worden verheven. De Customer Marketing Methode (CMM) vormt de grondslag.

Na de fusie zijn twee verkoopteams ingericht in Rijswijk, één in Amersfoort en één in Houten. De afdeling financiële administratie/facilitaire dienst is naar Houten gegaan.

De afdeling is ingekrompen van ruim 47 fte's naar bijna 34 fte's. De afdeling personeel en organisatie heeft ook in Houten een nieuwe plek gevonden. Deze afdeling kromp in met ruim 4 fte's.

De nieuwe uitgeverij kreeg een kleine afdeling marketing, bestaande uit 8 fte. Onder die afdeling ressorteren onder andere de studio, de webmaster en een functionaris voor in- en externe communicatie.

Rijswijk behield een eigen afdeling distributie, terwijl in Houten de bezorging is uitbesteed aan het Gezamenlijk Bezorg Bedrijf De Nieuwsbrengrers (GBB).

'Achteraf is het best meegevallen'

Jarenlang kun je op de fiets naar je werk. En dan ineens moet je met de trein en de snelbus. Ben je ruim een uur onderweg. Dat overkwam **Hanneke den Heijer** (57) uit Delfgauw. Ze verruilde haar werkplek bij Sijthoff Pers voor een plek in Houten. "Eerlijk gezegd was ik liever in aanmerking gekomen voor de ouderenregeling", zegt ze. Hanneke werkt op de afdeling rubrieksadvertenties. Al meer dan dertig jaar neemt ze rubrieksadvertenties via de telefoon aan. Het begon bij de Haagsche Courant aan de Wagenstraat in Den Haag, toen alle annonces nog met de hand moesten worden opgeschreven. "Vooral het werk achter de balie was prettig. Je had direct contact met de klanten". Hanneke is tussentijds een paar jaar weg geweest. De eerste keer ging ze naar een ander bedrijf, de tweede en derde keer werkte ze een tijdlang niet vanwege de geboorte en opvang van haar beide kinderen. Van de overstap naar een andere baan had ze al vrij snel spijt.

"Als je eenmaal bij een krant hebt gewerkt dan wen je nergens anders", zegt ze.

Eind jaren zeventig maakte Hanneke de verhuizing mee naar het Sijthoff pand in de Plaspoelpolder. De weg van huis naar werk was een fluitje van een cent. Twintig minuten met de fiets. En later, toen ze in Delfgauw woonde kon ze haar werk per fiets binnen een half uur bereiken. Toen ze te horen kreeg dat ze moest verhuizen naar Houten dacht Hanneke nuchter: "Dat zien we dan wel weer". De praktijk valt best mee. Haar man zet haar 's morgens af bij het station Voorburg. Een ritje van een klein half uur. Om 7.13 uur vertrekt de trein naar Utrecht. Daarna een ritje per snelbus naar Houten, waar ze om 8.15 uur arriveert. De zes medewerkers van de afdeling rubrieksadvertenties hoorden in het voorjaar 2003 dat ze in de loop van dat jaar naar Houten zouden verhuizen. Op 13 oktober was de eerste werkdag in Houten. Hoe beviel dat? "Anders. In de Plaspoelpolder zat je vlak bij Oud Rijswijk. Daar kon je tussen de middag even boodschappen doen. Hier in Houten



zit je op het industrieterrein, ver overal vandaan. Ik zou in deze omgeving niet graag wonen. Het is er allemaal zo grauw, gezien vanaf de rondweg", vindt Hanneke.

Ook de manier van werken is wat anders. "Bij ons (in Rijswijk) keek je elkaars werk nog even na. Hier doen ze dat alleen met de familieberichten". Een vraag over de laatste werkdag roept emoties op. Niet zo verwonderlijk na zoveel mooie jaren en het onbekende in het verschiet. Hanneke relativerend: "Maar achteraf is het allemaal erg meegevallen".

Een van Hanneke's 'nieuwe' collega's **Truus Jasperse** (45) werkt al vijftien jaar in Houten. Ze zegt dat met name de eerste tijd vanwege zieke Haagse collega's veel werk moest worden overgenomen door 'de Utrechtse'. In de loop van het jaar is iedereen all round geworden en maakte het niet meer uit voor welke krant men werkte. "Ik denk dat ze zich inmiddels allemaal thuis voelen in Houten", zegt ze.

Wegener Huis-aan-huiskranten **gooit roer om**

Een sterk teruglopende advertentiemarkt in combinatie met te hoge kosten was voor de directie van Wegener Huis-aan-huiskranten (WHK) aanleiding om in 2003 een aantal ingrijpende maatregelen te nemen.

De volumedaling van het aantal advertentiepagina's waarmee de directie rekening hield bij het opstellen van het pakket maatregelen bleek in de loop van 2003 nog hoger uit te vallen dan verwacht. Hierdoor nam de druk enorm toe om de voorgestelde verbeteringen snel te realiseren.

Naast aanpassingen van de organisatie zijn ook diverse portfolio maatregelen genomen. Verlieslatende of slecht renderende uitgaven zijn opgeheven of geïntegreerd, dubblures in oplagen zijn eruit gehaald en er is kritisch gekeken naar de verzorgingsgebieden. Ook zijn 14 nieuwe uitgaven in de markt gezet. Voorts is de uitvoering van een aantal activiteiten (facturatie, inkoop, salarisadministratie) gecentraliseerd, waardoor de kosten zijn gereduceerd.

Dit alles heeft geleid tot meer slagvaardigheid, een hogere servicegraad en verbetering van de kwaliteit in het algemeen binnen WHK. Dit kwam tot uiting in het kerstrapport van Adformatie (waardering adverteerders) waarin WHK vanuit het niets op 12 binnen kwam en daardoor van de Wegener bedrijven het hoogste scoorde. WHK werd winnaar in de categorie: creatief, zinvolle informatie en beste partner.

De belangrijkste organisatorische maatregelen die in 2003 zijn genomen:

Outsourcing van de prepress activiteiten

Ondanks alle kostenbesparende maatregelen bleef de interne paginakostprijs van de titels in Brabant en Zeeland relatief erg hoog. Alleen een zeer grote omzetstijging zou een positief effect kunnen hebben. Gelet op de teruglopende omzetten in de uitgeverijwereld was dit echter geen reële verwachting. Sanering van titels kon alleen worden voorkomen door de kostprijs per pagina flink terug te brengen. Mastercolors BV uit Eindhoven bood WHK een marktcon-

forme paginakostprijs aan en was bereid de betrokken medewerkers over te nemen. De OR heeft positief geadviseerd op de aanvraag voor de outsourcing van de prepress in de regio's 9 en 10. De volledige productie is ondergebracht bij Mastercolors en per 1 oktober 2003 zijn 40 medewerkers mee overgegaan naar deze onderneming.

Herpositionering van de Gazet

De rode cijfers in West-Brabant waren voor de directie reden om zich te beraden over de toekomst van de Gazet. Om tot een rendabele exploitatie te komen van een lokale huis-aan-huiskrant in de regio West-Brabant moest het roer om en werd besloten om de vijf edities van de Gazet op te heffen. De orderbehandeling werd compleet in Best geconcentreerd en de betrokken orderbehandelaars konden allemaal worden herplaatst in Best.

Hiervoor in de plaats kwam een nieuwe uitgave die primair de nationale adverteerdersmarkt bedient. Hierdoor ontstond de mogelijkheid om de lokale activiteiten te beperken zonder dat het marktgebied verloren ging. Op 10 september 2003 is de laatste Gazet van de persen gerold. De eerste editie van De Weekkrant verscheen een week later.

Inkrimping bezetting Multifunctionele Binnendienst

Door terugloop van het aantal advertentiepagina's ontstond er bij de Multifunctionele Binnendiensten (MFB) overbezetting. Deze overbezetting kon gedeeltelijk door middel van natuurlijk verloop worden opgelost, maar daarnaast ontstond er ook boventaligheid. In het verslagjaar zijn de voorbereidingen begonnen om de noodzakelijke personeelsreductie begin 2004 te realiseren, op basis van het van toepassing zijnde Sociaal Plan Wegener Kranten Bedrijven.

'Reacties na outsourcen stemmen hoopvol'

Met het outsourcen van prepress-activiteiten heeft Wegener Huis-aan-huiskranten (WHK) in het zuiden een doordachte keuze gemaakt. Dat stelt projectleider **Sylvia Böcker** vast. Het was dé mogelijkheid om helderheid te

brenge in de grote verschillen in de manier van werken. In het verleden had elke uitgeverij hier de prepress op eigen wijze georganiseerd. De Provinciale Zeeuwse Courant besteedde de paginavervaardiging uit aan de dagblad-organisatie. De huis-aan-huiskranten van de Zuidwest Weekbladen kozen voor het uitvoeren van de prepress-activiteiten op locatie, terwijl Brabant Pers Weekbladen de

voorkeur gaf aan centralisatie van het werk in Best. Daarnaast werd ook een deel van het prepress-werk uitbesteed aan derden. Toen de kranten in 2002 samen kwamen in WHK moest er dus wat gebeuren. Na uiterst zorgvuldige bestudering van het productieproces, de organisatie en de cijfers werd besloten om te gaan outsourcen. De prepress-werkzaamheden van de Multifunctionele Binnendienst van WHK regio's 9 en 10 (Oost-Brabant en West-Brabant/Zeeland) werden ondergebracht bij Mastercolors. Dat had verstrekkende gevolgen voor de medewerkers. Een aantal van hen werd boventallig en een aantal ruidde WHK als werkgever in voor Mastercolors. De ondernemingsraad speelde een belangrijke rol in dit proces. Met hulp van deskundigen van Cap Gemini Ernst & Young kwam ook de OR tot de conclusie dat er, om bedrijfseconomische redenen, geen betere oplossing was.

Uiteraard is uitgebreid bestudeerd of WHK niet alles in eigen hand zou kunnen houden. Sylvia: "Dan had de productiviteit echter enorm omhoog gemoeten. Dat ging binnen de gegeven termijn niet. Die termijn werd overigens voornamelijk bepaald door de financiële adem van WHK. Dat lag vooral aan de verouderde systemen en de processen. Maar ook zou de onzekerheid hebben voortgeduurd". Aan het eind van het verslagjaar stelt Sylvia vast dat de juiste stappen zijn gezet. Ze wordt daarin onder andere gesteund door reacties van oud-medewerkers, die vrede hebben met de genomen stap. Het zijn signalen van WHK-ers die weer zekerheid en rust ervaren, maar ook van oud-collega's, die bij Mastercolors werken en het daar goed naar hun zin hebben. Ze werken in een gespecialiseerde omgeving met moderne apparatuur. Sylvia: "Dat soort reacties stemt hoopvol".



Wegener Grafische Groep: een jaar van herinrichten, sluiten en overplaatsen

Wegener Grafische Groep (WGG) heeft een jaar achter de rug dat gekenmerkt werd door de herinrichting van de organisaties en de sluiting van de vestiging in Houten.

Organisatie ontwikkeling

Onder begeleiding van adviesburo Rijnconsult heeft een aantal werkgroepen intensief gewerkt aan de herinrichting van de WGG-organisatie en het inrichten van verbetermanagement.

Doel van de herinrichting is:

- besluitvorming en stuurprocessen lager in de organisatie laten plaatsvinden
- een productieconcept selecteren en invoeren waarmee alle productiebedrijven op eenzelfde wijze werken en samenwerken aan verbetering van de productieprocessen

Met een andere manier van organiseren en produceren wil WGG de schaalgrootte benutten om uiteindelijk te kunnen groeien naar één procesgerichte organisatie waarbinnen de medewerkers breed inzetbaar zijn.

Reductie perscapaciteit

De operationele perscapaciteit is teruggebracht door het aantal perslijnen te verminderen. Dit is bereikt door de drukkerij in Houten te sluiten en het resterende deel van de Express pers in Apeldoorn (1 perslijn) stil te leggen. Gelijkijdig werd een deel van de beschikbare perscapaciteit in Den Haag vernieuwd en in Apeldoorn geschikt gemaakt voor zogenaamde verbeterde producten (beter papier, droging op de pers). Door deze capaciteitsreductie is de bezettingsgraad van de drukpersen aanzienlijk verhoogd. 12 perslijnen zijn met een 3- of een 4-ploegendienst van zondagavond tot zaterdagochtend bemand. De effectieve personele bezetting in fte's kon door deze maatregelen aanzienlijk verminderd worden.

In april 2003 is de drukkerij in Houten (WNH) gesloten. Van de in totaal 80 medewerkers konden 66 mensen worden overgeplaatst naar de drukkerijen in Den Haag, Best en

Nijmegen. Voor een aantal van de overige 14 medewerkers gold een seniorenregeling en enkele medewerkers werden via het Intern Arbeidsbemiddelingsbureau Wegener (IAW) op basis van het van toepassing zijnde Sociaal Plan in bemiddeling naar een andere baan genomen.

WNG Apeldoorn

De herinrichting van de drukkerij heeft veel aandacht gevraagd. Daarnaast zijn de roosters voor de prepress gewijzigd. Bovendien is per 1 september de wijze van aansturing binnen de organisatie gewijzigd.

WNN Nijmegen

In het voorjaar zijn de reorganisaties van Bedrijfsbureau, Repro en de productie-afdelingen gerealiseerd. Door nieuwe orders en door de komst van medewerkers uit Houten zijn de werkroosters in alle productie-afdelingen gewijzigd en kon het meerwerk in de drukkerij worden beëindigd.

WNB Best

Naast het invoegen van orders uit Houten en de integratie van de van WNH meegekomen medewerkers stond de invoering van Computer to Plate (CtP) in 2003 centraal.

WBN Breda

Door de sterk geslonken derdenmarkt en de sanering binnen de huis-aan-huiskranten deed zich hier daling in het orderpakket voor van 40%.

WNW Den Haag

De verhuizing naar de nieuwe locatie en de ingebruikname van het nieuwe machinepark zorgden in 2002 voor aanloopproblemen. Vorig jaar is de productie gestabiliseerd en is op het gebied van tijdigheid, kwaliteit en inschiet duidelijk vooruitgang geboekt. Wijziging van aansturing in de



organisatie en de daaraan gekoppelde veranderingen die worden doorgevoerd zullen naar verwachting een verder positief effect hebben op de procesbeheersing, prestaties en algehele bestuurbaarheid van de organisatie.

WNT Enschede

2003 stond in het teken van de professionalisering van de organisatie en de processen. De hoge mate van betrouwbaarheid van het productieproces heeft het prestigieuze lidmaatschap opgeleverd van de International Newspaper Color Quality Club (INCOCC).

Ben Hardjosemito:

'Zo'n sluiting is niet niks'

Na twintig jaar ging de drukkerij in Houten dicht en heeft Ben Hardjosemito elders binnen Wegener een nieuwe start gemaakt. "Een moeilijk jaar." Zo vat hij in drie woorden samen hoe hij 2003 beleefd heeft.

Ben Hardjosemito was er bij toen de drukkerij in Houten werd geopend. Twintig jaar later heeft hij ook de sluiting meegemaakt. "Een emotioneel moment om na zoveel jaar te moeten vertrekken", vertelt hij in zijn nieuwe werkomgeving op het Forepark (Den Haag). Dat de drukkerij uiteindelijk moest sluiten, had hij eerlijk gezegd niet verwacht en nog minder gehoopt. Eerdere signalen duiden er namelijk op dat het niet zo'n vaart zou lopen met die sluiting.

Er werd zelfs gesproken over de aanschaf van een nieuwe pers. Toen dat niet doorging, is besloten de oude pers een complete revisiebeurt te geven. "Het was een klap toen we hoorden dat Houten dicht ging. We werden herplaatst en konden een voorkeur uitspreken voor een nieuwe werkplek. Die voorkeur kon trouwens alleen gehonoreerd worden als er een vergelijkbare functie vrij was. Samen met de collega's ben ik bij andere drukkerijen van Wegener gaan kijken. We kregen overal een rondleiding en maakten kennis met de medewerkers die misschien onze nieuwe collega's zou-

den worden. Uiteindelijk heb ik voor Wegener Nieuwsdruk West (WNW) in Den Haag gekozen omdat nieuwe machines op een nieuwe locatie mij erg aanspraken. Daarnaast vond ik het eerlijk gezegd een vertrouwd idee dat het Utrechts Nieuwsblad ook naar WNW ging. Jarenlang heb ik meegewerkt aan de realisatie van de krant in Houten en het is een beetje mijn krant geworden."

Teamleider nabewerking

Sinds mei 2003 werkt Ben in Den Haag en bij de invoering van de nieuwe organisatie kreeg hij de functie teamleider nabewerking. De functie verschilt toch wel van zijn oude job in Houten waar hij groepsleider verpakking was. "Bij WNW bestaat de functie groepsleider niet en heeft de afdeling een andere naam. In Houten stond ik als groepsleider boven de ploegen en nu ben ik als teamleider onderdeel van een ploeg van acht man." Hij zit in een drieploegendienst en rijdt elke dag naar Den Haag. Ben: "We wonen in Houten en de drie kinderen gaan er naar school. Ons hele sociale leven speelt zich daar af". Met een eventuele verhuizing naar Den Haag of omgeving houdt hij zich niet bezig. "Zelf zou ik er geen probleem mee hebben, maar ik wil mijn gezin niet dwingen. Nu zit ik dagelijks anderhalf uur in de auto. Ja, dat kost tijd maar het is niet anders."

Accepteren

"Als ik terugblik moet ik toegeven dat het een moeilijk jaar was. Zo'n sluiting is niet niks. Vervolgens kun je twee dingen doen. Of je gaat bij de pakken neerzitten of je accepteert dat het over en uit is. Ik heb heel bewust voor dat laatste gekozen. Houten ging dicht en we moesten een nieuwe start maken op een andere plek. Buiten Wegener solliciteren was voor mij geen optie. Op mijn negentiende jaar ben ik gaan werken en ik heb altijd in de krantenwereld gezeten. Ik heb nooit iets anders gedaan. Die sluiting is ons overkomen, maar ik ben niet iemand die snel opgeeft. Als het aan mij ligt, blijf ik Wegener trouw tot aan mijn pensioen".



Willem Kraan:

'De juiste keus gemaakt'

Al meer dan 25 jaar werkt Willem Kraan bij Wegener. Twee jaar geleden kreeg hij te horen dat de drukkerij in Houten zou sluiten. Als geboren en getogen Utrechenaar moest hij zijn grenzen noodgedwongen verleggen. Hij koos voor Best.

“Op een zaterdagmiddag in februari moesten we in de kantine komen. We kregen toen te horen dat de drukkerij in Houten binnen een jaar dicht zou gaan. Dat was een grote schok”, vertelt Willem (44) met een tongval die zijn Utrechtse afkomst verraad. De medewerkers kregen vervolgens ruim de tijd om zich te oriënteren op een nieuwe toekomst. “We mochten een voorkeur uitspreken, maar we zijn eerst met een grote groep naar de drukkerijen in Nijmegen, Leidschendam en Best geweest. Een kijkje nemen en de sfeer proeven om een gefundeerde keus te kunnen maken. Ik had een voorkeur voor Wegener Nieuwsdruk Best (WNB) en gelukkig was er een vacature die op mijn lijf geschreven was. Na een week bedenktijd heb ik voor Brabant gekozen.” Op 15 februari 2003 is hij benoemd tot voorman in Best.

Over de begeleiding in zijn nieuwe werkomgeving is Willem zeer te spreken. “Het begon met een uitgebreide kennismakingsronde en daarna heb ik twee maanden met een voorman meegedraaid. Het gaf mij het gevoel dat ik de

juiste keus gemaakt had.” Samen met tien collega's heeft Willem de stap gezet van Houten naar Best en de overgang is hem achteraf erg meegevallen. “De integratie verliep vlekkeloos. Ik had meer moeite om vertrouwd te raken met de pers dan met mijn nieuwe omgeving. In Houten kende ik de pers op mijn duimpje. Ik kon er bij wijze van spreken mee lezen en schrijven. Elk moertje en elk schroefje was vertrouwd. In Best werken we met een pers die veel meer computergestuurd is. Ik denk dat het nog geruime tijd duurt voordat ik de machine van binnen en van buiten ken. Dat zoiets tijd kost komt ook omdat je als voorman minder direct bij de pers betrokken bent.”

Sinds zijn benoeming pendelt hij dagelijks heen en weer tussen zijn woonplaats Utrecht en Best. Aan autorijden heeft hij geen hekel, maar het kost wel 2,5 uur. Elke dag weer. “Ik ben nu zover dat ik me voorzichtig aan het oriënteren ben op de huizenmarkt hier. Nog twintig jaar lang elke dag op en neer zie ik niet zo zitten. Bovendien voel ik me steeds meer thuis in Brabant. En ik wil graag in het vak blijven, want het is een boeiende wereld. Het loopt nooit zoals je het van tevoren plant. Het drukkersvak is nogal hectisch. Achterover leunen is er niet bij. Je moet constant improviseren, regelen, corrigeren en je planning aanpassen. Dat is nooit anders geweest en dat maakt het werk juist zo leuk. Dat was in Houten zo en dat is in Best niet anders.”

Samenvoeging Wegener Media Telefonische Verkoop en Wegener eMedia:

Wegener Multimedia is unieke symbiose

Wegener Media Telefonische Verkoop (WMTV) in Apeldoorn verkocht voor de Wegener-dagbladen advertentieruimte op het gebied van reizen, personeel en de rubrieksmarkt. In Amsterdam was Wegener eMedia op dezelfde terreinen actief met diverse on line activiteiten. Twee bedrijfsonderdelen met dezelfde doelstelling: verkopen van producten en diensten op specifieke deelmarkten. Samenvoeging lag dus voor de hand. Met de vorming van Wegener Multimedia zijn deze twee bedrijfsonderdelen organisatorisch bij elkaar gebracht.

Om adverteerders een zo breed mogelijk pakket aan te kunnen bieden, is besloten om WMTV en Wegener eMedia samen te voegen tot een nieuwe organisatie. Op 1 mei 2003 is Wegener Multimedia tot stand gekomen. De nieuw gevormde werkmaatschappij telt bijna 90 medewerkers en opereert vanuit twee locaties. Algemeen directeur **Harold Rimmelzwaan** legt uit wat er is veranderd: "WMTV in Apeldoorn was een telemarketing unit ten behoeve van de dagbladbrede Reisbijlage en dagbladbrede rubriek- en personeelsadverteerders. WeM was on line actief. Er waren genoeg raakvlakken om de twee bij elkaar te voegen. Voordat we daartoe zijn overgegaan, hebben we echter eerst enkele organisatorische aanpassingen doorgevoerd. De oude afdeling in Apeldoorn bestond uit een

aantal clusters onder leiding van chefs en een directeur aan de top. De leidinggevende tussenlaag is nu verdwenen, de verantwoordelijkheden liggen lager in de organisatie en de club wordt aangestuurd door een manager. De nieuwe structuur is gericht op klantgerichte verkoop". De samenvoeging ging voor WeM eveneens gepaard met enkele veranderingen. Zo is de tweehoofdige directie gehalveerd en is het aantal staffuncties tot een minimum teruggebracht. De grootste wijziging is doorgevoerd bij JobTrack. Sinds eind 2003 is JobTrack op het gebied van accountmanagement namelijk zelf verantwoordelijk voor de benadering van alle personeelsadverteerders voor de on line propositie, zowel binnen als buiten het Wegenergebied. Dat heeft ertoe geleid dat JobTrack is versterkt met een sales manager en enkele account managers. Met deze bezetting wil JobTrack zijn positie verder uitbouwen. Met name is de ambitie gericht op het heroveren van de nummer 1-positie op de markt voor personeel met een hogere of middelbare beroepsopleiding.

Positief effect

Wegener Multimedia is dus zowel on line als in de gedrukte media actief en dat levert een gezond spanningsveld op. Deze symbiose is volgens Rimmelzwaan vrij uniek in de uitgeverwereld. "Andere uitgeverijen krijgen het niet voor elkaar omdat de on line verkoop van bijvoorbeeld personeelsadvertenties ten koste kan gaan van de omzet bij de gedrukte versies. Misschien zit dat gevaar er in, maar je kunt dit eventuele kannibalisme beter in eigen huis managen dan de concurrent die gelegenheid te geven." De herstructurering is niet zonder succes gebleven. Gelet op de gestegen omzetontwikkeling draait de club in Apeldoorn goed. De samenvoeging heeft bovendien voor een positief effect gezorgd bij de mensen in Amsterdam. De voormalige WeM medewerkers krijgen nu veel meer inzicht in de mogelijkheden die de gedrukte media te bieden hebben. Ze staan dicht bij de traditionele uitgeverijwereld en landen daardoor weer met beide benen op de grond. "Zonder dat zij overigens de innovatieve ontwikkelingen in de eigen markt uit het oog verliezen", voegt Harold Rimmelzwaan er snel aan toe.



WEGENER ICT KRANTEN: **Veel geregeld**

Op het gebied van personeel en organisatie is er bij Wegener ICT Kranten (ICT/K) in het afgelopen jaar onder andere veel aandacht besteed aan het vormgeven en harmoniseren van een aantal specifieke regelingen.



Regeling Werktijden

Met instemming van de ondernemingsraad is de 'Regeling Werktijden ICT/K' vastgesteld. In de regeling liggen afspraken vast op het gebied van werktijden, openingstijden, ploegendiensten, verschoven diensten, consignatiediensten en meeruren. De werktijdenregeling biedt meer mogelijkheden voor de indeling van de werkweek en het verbetert de bezetting en de bereikbaarheid van ICT/K.

Persoonlijke Standaard Uitrusting (PSU)

Per functie heeft ICT/K vastgesteld welke middelen, vergoedingen en voorzieningen nodig zijn om de functie goed te kunnen vervullen. Elke medewerker beschikt nu over zijn/haar eigen PSU. In de PSU is ook de communicatiekostenregeling verwerkt zoals die vorig jaar door het concern is bepaald.

Verder is in 2003 het ziekteverzuim- en preventiebeleid ICT/K opgesteld. Hierin zijn de rol en de verantwoordelijkheden van zowel werkgever als werknemer beschreven. Het beleid moet bijdragen aan het terugdringen van het ziekteverzuim en de daarmee samenhangende kosten.

Als onderdeel van het totale pakket van arbeidsvoorwaarden en regelingen van ICT/K is een klachten- en beroepsregeling ingevoerd die het mogelijk maakt dat medewerkers hun onvrede kunnen uiten over de arbeidsomgeving of over beslissingen op het gebied van de arbeidsvoorwaarden. Klachten worden behandeld door een klachten- en beroepscommissie ICT/K.

Omdat het management van ICT/K grote waarde hecht aan het op de hoogte zijn van de opvattingen die de medewerkers over hun werksituatie hebben, is in september een eerste Medewerkers Tevredenheids Onderzoek uitgevoerd. Alle medewerkers hebben een vragenlijst ontvangen en de respons bedroeg 70%. Uit deze zogeheten nulmeting blijkt dat een ruime meerderheid (60,3%) tevreden tot zeer tevreden is. 16,7% geeft aan (zeer) ontevreden te zijn. Bij periodieke herhaling kan inzicht verkregen worden in trends en resultaten van gerichte acties.



Wegener DM

Multinational Procter & Gamble heeft Wegener DM gekozen om de komende jaren in zestien Europese landen het databasebeheer te verzorgen. Een geweldige opsteker voor Wegener DM, want hiermee wordt tevens de weg geopend naar nieuwe Europese klanten. Als het database-systeem in alle zestien betrokken landen operationeel is, zullen er gegevens van meer dan 70 miljoen huishoudens in zijn opgeslagen. Bij Sopress in België was alle database kennis aanwezig om dit project op te pakken. Daarom is in Brussel een database technologie center ingericht. Op het hoogtepunt van de ontwikkeling voor Procter & Gamble werkten er 50 personen aan het project. Een groot deel van de ontwikkeling is afgesloten. Duitsland, Zwitserland, Oostenrijk, Engeland en Ierland zijn sinds eind 2003 operationeel. De andere landen volgen successievelijk in 2004.

In het kader van de internationale strategie is besloten, dat vanaf 1 maart van het verslagjaar de data-entry activiteiten in Nederland, gevestigd in Oss, verder zullen gaan onder de naam Fedaso. Het data-entry bedrijf in Marokko werkt reeds onder deze naam. Hiermee wordt meer transparantie gecreëerd voor internationale klanten. Het management en de 3 sales medewerkers die nog in Nieuwegein werkten zijn naar Oss verhuisd.

In de tweede helft van het verslagjaar startte Wegener DM data solutions in Nieuwegein samen met Relational Database Management System (RDMS) in Arnhem een project, met als doel beide ondernemingen samen te voegen. De dienstverlening van beide bedrijven sluit uitstekend op elkaar aan. De organisatie in Nieuwegein is vooral gespecialiseerd in het verzamelen en exploiteren van data en houdt zich bezig met het ondersteunen van adverteerders bij het werven van nieuwe klanten en met de analyse van data. RDMS is vooral gespecialiseerd in database management, dat wil zeggen bij het ondersteunen van met name fondsenwervers bij hun activiteiten op het gebied van (bestaande) klantenbenadering. Een integratie van beide

bedrijven heeft als voordeel dat één organisatie zowel diensten ten behoeve van klantenwerving als klantenbehoud aan kan bieden. Bovendien kan de dienstverlening van RDMS uitgerold worden naar andere sectoren dan alleen fondsenwervers. De integratie levert ook als voordeel op, dat gezamenlijk nieuwe producten ontwikkeld, kunnen worden. In Nieuwegein is afgelopen jaren een nationaal referentiebestand opgebouwd, waarmee de informatie in databases van klanten gecontroleerd en verbeterd kan worden. Nieuwegein beschikte echter niet over de technische kennis, RDMS wel. Beide organisaties zijn sinds eind 2003 geïntegreerd, de organisatie is aangepast en iedereen heeft emploi binnen de nieuwe organisatie gevonden. De beide locaties, Nieuwegein en Arnhem worden in stand gehouden. Productie en ontwikkeling (R&D) vinden grotendeels in Arnhem plaats, de overige activiteiten in Nieuwegein.

Vanaf het begin van het verslagjaar staan de Nederlandse en Belgische direct marketing activiteiten onder leiding van één algemeen directeur. Naast bovengenoemde integratie heeft dit geleid tot twee strategisch belangrijk internatio-



Ontwikkelingen in de bedrijven

nale projecten.

In de eerste plaats op het gebied van technologie. Om de technische know how binnen de divisie Direct Marketing Internationaal beter te kunnen benutten en om een gemeenschappelijke visie en productontwikkeling te kunnen doorvoeren werd midden 2003 het zogenaamde R&D forum opgericht onder leiding van de algemeen directeur België/Nederland. De specialisten van de nieuwe Nederlandse organisatie wisselen hier op maandelijkse basis kennis uit met hun Franse, Engelse en Belgische collega's.

In de tweede plaats werden de Nederlandse en Belgische ICT afdelingen geïntegreerd. Om elkaars producten te kunnen implementeren en

dezelfde database modules te kunnen gebruiken is eenzelfde ICT infrastructuur een absolute voorwaarde. Met de integratie van de ICT afdelingen is deze voorwaarde gecreëerd.

Als gevolg van het verder teruglopen van het mail volume in Nederland en het verlies van een grote klant is de omzet van Wegener DM services sterk teruggelopen. Hierdoor was een reorganisatie en vermindering van personeel onvermijdelijk. In het voorjaar van 2003 werd een eerste reorganisatie doorgevoerd waarbij het aantal fte's met 17,3 werd gereduceerd. Aan het einde van het jaar was een verdere afbouw met nogmaals 8,8 fte's noodzakelijk.

Op het gebied van P&O en arbeidsvoorwaarden werd met ingang van 1 januari 2003, in aansluiting op hetgeen in

voorgaande jaren is ontwikkeld, een nieuw stelsel van salaris-schalen bij Wegener DM Nederland ingevoerd. De nieuwe systematiek is gebaseerd op functiewaardering volgens de Bakkenist-methode

Wegener Fieldmarketing zelfstandig

Per 1 september 2003 is Wegener Fieldmarketing BV losgekoppeld van Wegener DM, en verhuisd van Nieuwegein naar Amersfoort. Als zelfstandige onderneming kan Fieldmarketing zich beter concentreren op de eigen continuïteit, hetgeen betekent dat er voor tenminste tweehonderd gezinnen brood op de plank blijft komen.

Het economisch tij zat niet mee en een bedrijf als Fieldmarketing had bovendien nog te kampen met de gevolgen van de prijzenslag bij de supermarkten. Dit omdat de klanten voornamelijk bestaan uit fabrikanten van A-merken, die op hun beurt proberen bij leveranciers prijsreducties te bedingen, dus ook bij Fieldmarketing.

De verhuizing naar Amersfoort levert een kostenbesparing op, mede omdat ExSample Media BV vanuit Amsterdam is verhuisd naar hetzelfde pand, en dat levert duidelijk synergie voordelen op.

Gelukkig zijn vrijwel alle personeelsleden uit zowel Nieuwegein als Amsterdam meeverhuisd, hetgeen de continuïteit ten goede komt.

Om de bedrijfsvoering te optimaliseren, is de organisatiestructuur van Wegener Fieldmarketing aangepast. De bedrijven zijn geclusterd en rapporteren aan één directeur. Verenigd in een zelfstandige onderneming kunnen beide bedrijven dynamisch, flexibel en gedreven reageren op wensen uit de markt.

De verhuizing naar Amersfoort was aanleiding om de arbeidsvoorwaarden van Wegener Fieldmarketing Nederland te herzien en meer in overeenstemming te brengen met de eigen marktpositie van Wegener Fieldmarketing. Met de aanpassing van het arbeidsvoorwaardenpakket is een balans gevonden tussen loon naar werken en werken moet lonen. Resultaatgerichtheid is de eerste prioriteit.

Wegener Suurland:

Kwaliteitsverbetering en nieuw product

Het jaar 2003 heeft bij Wegener Suurland met name in het teken gestaan van de kwaliteitsverbetering management, bewustwording en communicatie. Daarnaast is een nieuw product ontwikkeld en op de markt gebracht: de gemeente(telefoon)gids. De slogan bij Wegener Suurland voor 2003 was 'communicatie als brug naar succes'. Vanuit deze visie hebben een aantal onderwerpen extra aandacht gekregen.

Communicatie

Als voorbereiding op het transitiejaar 2004 is in mei 2003 gestart met een uitgebreid communicatietraject, dat voorziet in MT-plus overleg, waarbij het Management Team met de leidinggevenden de strategie en de stand van zaken bespreekt.

Gemeente(telefoon)gids

2003 was het jaar waarin de ontwikkeling en voorbereiding plaatshad van een aangepast en nieuw product. Gekozen werd voor een gemeentegids met een extra, lokaal telefoongidskatern. Hiermee heeft Suurland een unieke positie op de markt. De nieuwe gidsen zijn lokale producten en de tarieven zijn interessant voor de adverterende ondernemers en instellingen, die hun klanten veelal toch lokaal zoeken. Daarnaast heeft de gids een binding met de gemeente en het gemeentebestuur. En, last but not least, het is voor de consument een handig, niet te groot of te dik naslagwerk. Immers het meeste telefonisch contact wordt toch gezocht in de buurt.

De eerste gemeentegids/telefoongids kwam uit in Rijssen en Holten, twee gemeenten in Twente, die zijn samengevoegd. De gemeentelijke herindeling speelt Suurland in de kaart. Soms liggen twee gemeenten, die moeten samengaan, in twee verschillende KPN-telefoonboekgebieden. Suurland publiceerde in 2003 acht van dergelijke nieuwe gidsen (gemeentegids plus 'uw telefoongids'). In 2004 volgen er 48 en in 2005 worden 200 gidsen nieuwe stijl geproduceerd.

De samenwerking met andere Wegenerbedrijven is optimaal. Wegener Direct Marketing zet een nationale database op en de nieuwe gidsen worden gedrukt op de persen van Wegener Nieuwsdruk Gelderland in Apeldoorn. WNG heeft daarvoor speciaal een nieuwe productiemethode bedacht. Een krantendrukker kan namelijk grote volumes in weinig tijd drukken, maar kan niet A4-gevouwen bij de binder aanleveren. Samen met de binder is daarom een alternatieve productiemethode bedacht, WNG drukt in tabloid katernen, die niet worden nagevouwen maar gezaagd. Daardoor kan men dikke katernen in hoge oplages produceren, die vervolgens normaal kunnen worden verwerkt door de binder.

Als onderdeel van de plannen voor het jaar 2004 en volgende is een aantal processen binnen de organisatie gewijzigd en zijn samenwerkingsverbanden tussen de verschillende afdelingen verbeterd.

Opleidingen

Kwaliteitsverbetering heeft in de tweede helft van 2003 meer vorm gekregen door een uitgebreid opleidingsplan voor 2004 te ontwikkelen, waarbij de managers een duidelijke input hebben gegeven over de opleidings- en trainingsaspecten die per functiegroep noodzakelijk zijn. Op basis hiervan is een opleidingsplan opgesteld, dat in 2004 wordt uitgevoerd.

Verloop

Aan het hoge verloopcijfer in 2002 bij de salesorganisatie van Wegener Suurland is in het verslagjaar extra aandacht besteed door exit-interviews te houden en de oorzaken te onderzoeken die tot het vertrek van medewerkers hadden geleid. Op grond hiervan is de selectieprocedure en training van deze groep medewerkers aangepast. Inmiddels is er sprake van een dalende trend in het personeelsverloop. Door de aard van het werk zal het verloop echter altijd groter zijn dan bij bijvoorbeeld de productiesector.

Wouter Bunning:

'Gemeentegids inclusief uw telefoongids heeft veel te bieden'

Suurland geeft per jaar zo'n 285 gemeentegidsen uit. Een deel hiervan zal in 2004 uitgebreid worden met een lokale telefoongids. Wouter Bunning is dagelijks op pad om advertentieruimtes te verkopen voor de 'gemeentegids inclusief uw telefoongids'.

De core business van Suurland is de verkoop van gemeentegidsen, plattegrondkasten en direct-on line data. Het toevoegen van een complete lokale telefoongids aan een deel van de gemeentegidsen vergt een andere marktbenadering. Om de vertegenwoordigers op deze verandering voor te bereiden, heeft het bedrijf in Eindhoven een opleidingstra-

ject op poten gezet. "Het wordt voor ons het transitiejaar", zegt vertegenwoordiger Wouter Bunning. "In 2003 zijn we met de voorbereidingen begonnen en we merken dat er veel interesse is bij bedrijven en gemeentelijke instellingen. Met een man of tien zijn we van start gegaan en inmiddels is dit aantal verdubbeld". Tijdens de trainingen is veel aandacht besteed aan de interviewfase, inclusief bijbehorende rollenspelen. Wouter: "Het verschil in benadering is groot. De gesprekken met de klant verlopen namelijk anders dan voorheen. Het is de bedoeling om uit te zoeken wat de klant doet en wat hij wil. Vervolgens kun je een mooi aanbod maken. Met de 'gemeentegids inclusief uw telefoongids' heb je veel meer te bieden".

Vrijheid

Het vak van vertegenwoordiger is Wouter op het lijf geschreven. "Je hebt een grote mate van vrijheid in combinatie met een stuk verantwoordelijkheid". vertelt hij enthousiast. "In het verleden heb ik een half jaar op kantoor gezeten waar ik administratief werk deed. Ik ben gillend weggelopen. Elke dag was zo voorspelbaar. Nu kan ik mijn eigen dag indelen en ik heb veel leuke contacten". Hij is overtuigd van de commerciële mogelijkheden van de nieuwe gemeentegids. "We zijn al bezig met een koppeling naar internet. Bedrijven krijgen de mogelijkheid om hun advertentie door te plaatsen en de consument kan dan op de betreffende internetsite alle informatie vinden die hij zoekt".



Falkplan fuseert met Andes

Eind 2003 hebben Wegener NV, het management van dochteronderneming Wegener Falkplan BV en de directie van Andes BV (geen onderdeel van Wegener) gesprekken gevoerd over de verzelfstandiging van Wegener Falkplan buiten Wegener. Daarnaast sprak men over de vorming van een joint-venture van Falkplan en Andes.

De Eindhovense bedrijven gaan vanaf 1 januari 2004 samen verder onder de naam Falkplan-Andes. De fusie biedt de mogelijkheid sterk te blijven in een concurrerende en veranderende markt. Daarnaast biedt de bundeling van data en expertise uitstekende groeimogelijkheden in binnen- en buitenland.

Falkplan is producent en uitgever van cartografische producten als wegenkaarten, stadsplattegronden en atlassen en richt zich met name op de consumentenmarkt. Andes is leverancier van Europese data en producent van geografische informatiesystemen (navigatiesoftware, webservices, routeplanners op cd-rom etc).

Het nieuwe bedrijf Falkplan-Andes vestigt zich in het pand van Andes in kantorencomplex De Spoortoren aan de Fellenoord in Eindhoven. De directie wordt gevoerd door Martin Bruin en Rob Bieling.

Met de vakbonden is na de jaarwisseling overeenstemming bereikt over een sociaal plan voor het verdwijnen van dertien arbeidsplaatsen bij Falkplan.

Wegener blijft via een minderheid, op afstand betrokken bij het nieuwe Falkplan-Andes.





Roerig en moeilijk jaar voor COR

Zoals het jaar 2003 een roerig en moeilijk jaar was voor het concern, zo was het ook een roerig en moeilijk jaar voor de centrale ondernemingsraad (COR) van Wegener NV. De COR heeft veel beslissingen moeten nemen en zijn licht moeten laten schijnen over veel zaken, die voor de medewerkers niet altijd onverdeeld gunstig uitpakten. De COR heeft steeds het belang van de continuïteit van het concern voor ogen gehad en daarmee een zo groot mogelijke zekerheid voor de werknemers die bij het concern bleven werken. Daarbij heeft de COR ook geprobeerd naar eer en geweten tot standpunten te komen en goede afspraken te maken, onder



meer door achterban raadplegingen.

Het jaar 2003 was ook het jaar waarin veel wisselingen in de samenstelling van de centrale ondernemingsraad plaatsvonden door het vertrek van leden. Dat was niet alleen het gevolg van ziekte, van verkoop van bedrijfsonderdelen en van fusies van bedrijfsonderdelen, maar ook van de constatering dat het voor velen steeds moeilijker wordt om het werk te combineren met de deelname aan het vertegenwoordigend overleg. Met name het vertrek van voorzitter Koen te Boekhorst (wegens ziekte) was een forse domper voor de COR. Door verkoop en fusies daalt ook het aantal ondernemingsraden binnen het concern en voor de ondernemingsraden die blijven wordt het een steeds grotere krachttoer om een vertegenwoordiger naar de COR af te vaardigen en soms bleek dat zelfs onmogelijk. De COR ontvangt steeds meer signalen, dat bij collega's en leidinggevenden een afnemend begrip bestaat voor afwezigheid in verband met de deelname aan het vertegenwoordigend overleg.



Het spreekt voor zich dat de COR (ook in zijn overleg met de bestuurder) in het jaar 2003 veelvuldig en indringend de verslechterende financiële positie van het concern op de agenda had. Daarbij ging het niet alleen om die positie sec en de aanleiding tot die positie, maar vooral om de maatregelen en ingrepen die daarvan het gevolg waren of moesten zijn. Bovendien kondigde het kabinet een aantal fiscale maatregelen af, die er mede toe bijdroegen dat de COR met name op het personele en sociale vlak een tropenrooster diende te draaien. Het heeft de COR daarbij niet ontbroken aan informatie, notities, bijstellingen en heroverwegingen. Eén van de meest in het oog springende onderwerpen, die in dit kader veelvuldig voor het voetlicht werd gebracht, was de totstandkoming van het Sociaal Plan Wegener Kranten Bedrijven. Hierover hebben de vakbonden en een COR-delegatie veel en lang onderhandeld met de concernleiding. Uiteindelijk rolde er een resultaat uit de bus, dat door vakbonden en COR een positieve beoordeling kreeg.

Het jaar 2003 was ook het jaar waarin voor de centrale ondernemingsraad presentaties over veel uiteenlopende onderwerpen werden gehouden om de blik te verruimen of om op de hoogte te worden gesteld van de gang en stand van zaken. Die presen-

taties gingen over processen (waar de COR in een later stadium een standpunt over diende in te nemen) binnen het concern, maar ook over werkmaatschappijen en over begroting en jaarrekening.

Op uitdrukkelijk verzoek van de COR maakte de voorzitter van de Raad van Bestuur een 'toernee' langs de dagbladbedrijven en hield het concern later een presentatie voor ondernemingsraden en redactieraden over de zogeheten operatie 25 miljoen (bij de dagbladbedrijven dingen beter en anders doen waardoor proceskosten aanzienlijk naar beneden gaan). Daartoe werd een speciale bijeenkomst in Ermelo gehouden. Een dergelijke bijeenkomst werd ook in Rhenen gehouden over het nieuwe besturingsmodel voor de Wegener Dagbladengroep. De achtergrond voor deze bijeenkomsten lag in de overtuiging van de COR, dat de Raad van Bestuur bij essentiële ingrepen in het functioneren van de dagbladbedrijven zelf de informatieverschaffer diende te zijn en niet de lokale directeur omdat met name diende te worden verklaard waarom deze ingrepen van levensbelang waren en zijn voor het concern. Bij deze presentaties was ook een rol weggelegd voor de centrale ondernemingsraad om zijn positie, zijn rol en de relatie met de lokale ondernemingsraden uit de doeken te doen.

Ook bij de invoering van de zogeheten customer marketing methode (CMM: een nieuwe manier om de markt te benaderen) heeft de COR veelvuldig contact en overleg gehad met het lokale vertegenwoordigend overleg. Dat gebeurde ook bij de invoering van Kleintjesmarkt.nl (de Wegener-tegenhanger van Marktplaats.nl om de kleine rubrieksadvertenties in elk geval in eigen huis te houden) en bij de reorganisatie van het applicatiebeheer van de advertentiebedrijven van de dagbladuitgeverijen.

De centrale ondernemingsraad heeft zich indringend bezig gehouden met drie zaken, die op de rol verschenen als gevolg van kabinetsbesluiten over het fiscale regime. De premiespaarregeling werd afgeschaft en de condities waaronder dat gebeurde zijn in overleg tussen concern en COR tot stand gekomen. De fiscale maatregelen ten aanzien van de verstrekking van een gratis krant aan personeelsleden en de vergoeding van het gebruik van de eigen auto voor zakelijk verkeer hebben geleid tot een voorlopige aanpak, met een vervolg in het nieuwe jaar omdat alle mogelijkheden in deze twee zaken nog niet zijn uitgeput dan wel nog overleg plaatsvindt met de fiscus.

In het jaar 2003 heeft de relatie tussen de centrale ondernemingsraad en de Raad van Commissarissen (RvC) een nieuwe dimensie gekregen. Dat was het gevolg van het bij elkaar komen van een aantal ontwikkelingen. De Raad van Commissarissen kreeg twee nieuwe leden (over wier benoeming de COR positief adviseerde) en de zogeheten commissie Tabaksblad kwam met een voorstel voor een code Corporate Governance, waarin ook nadrukkelijk de rol en positie van de Raad van Commissarissen aan de orde komt. En bovendien kwam het kabinet met een wetsvoorstel voor wijziging van de zogenaamde structuurregeling, die ook invloed heeft op de relatie van RvC en COR. Ter versterking van die relatie werd overeengekomen dat RvC, COR en bestuurder tenminste eenmaal per jaar bijeen komen om een aantal, voor Wegener relevante, thema's meer intensief te bespreken.

Voorafgaande aan een eerste bespreking had de centrale ondernemingsraad (onder meer tijdens een meerdaagse bijeenkomst met externe deskundigen) zijn visie, missie en doelen op papier gezet, waarmee een oude wens in vervulling ging. Die visie, missie en doelen werden gepresenteerd aan en bediscussieerd met een delegatie van de Raad van Commissarissen en de bestuurder. Met dit alles bereikte de centrale ondernemingsraad op dit vlak een mijlpaal.

De centrale ondernemingsraad heeft een lang, roerig en moeilijk jaar achter de rug. Ontwikkelingen en situaties binnen en buiten het concern dwongen de COR veel vaker bij elkaar te komen dan aanvankelijk was voorzien en een beroep te doen op de solidariteit van anderen om dat in praktijk te kunnen brengen. Daarbij werd een aanslag gepleegd op het uithoudingsvermogen en de creativiteit van niet alleen de COR zelf, maar werd ook veelvuldig een beroep gedaan op zowel het management als op andere medezeggenschapsorganen binnen het concern. De COR heeft daarbij ondervonden, dat door de bank genomen velen bereid zijn haar de helpende hand te bieden.

Sociaal Plan WKB van start

Wegener NV en de werknemersorganisaties NVJ, FNV Kiem, CNV Media en De Unie bereikten op 8 augustus 2003 overeenstemming over de inhoud van het Sociaal Plan Wegener Krantenbedrijven (Sociaal Plan WKB). Enkele maanden van soms moeizame onderhandelingen, met zelfs een echte demonstratie van journalisten, waren daaraan voorafgegaan. Aanvankelijk leek het afsluiten van één sociaal plan voor alle krantenbedrijven van de baan. Uiteindelijk werd echter overeenstemming over een Sociaal Plan bereikt dat voor alle medewerkers van de krantensector binnen Wegener geldt. Het Sociaal Plan WKB geldt tot en met 31 december 2004 en is van toepassing op reorganisaties, die binnen de Wegener krantenbedrijven plaatshebben.

Om toezicht te houden op de naleving van het Sociaal Plan WKB zijn drie Sector Begeleidingscommissies ingesteld. Deze commissies kunnen gevraagd en ongevraagd adviezen uitbrengen.

De Sector Begeleidingscommissies worden voorgezeten door een onafhankelijke voorzitter, die van buiten de onderneming komt, de heer Hans W.E. van de Velde, voormalig directeur van Hazewinkel Pers.

Uitgangspunt in het bereikte akkoord is dat bij reorganisaties, waarbij arbeidsplaatsen verloren gaan, het aantal ontslagen zoveel mogelijk wordt beperkt. In de zogenoemde 'overtolligheidsfase' wordt getracht de omvang van de personeelsbezetting daar waar mogelijk te verminderen door middel van het vrijwillig gebruik van een vertrekstimuleringsregeling en de regeling stimulering parttime werken. Vermindering van het aantal arbeidsplaatsen wordt zonnig verder gerealiseerd door het benoemen van boventalligen. Voor boventalligen geldt een 'herplaatsingsperiode' waarin zij, na een oriëntatiefase van twee maanden, een aantal maanden de tijd krijgen om ander werk te zoeken. Daarbij krijgen ze ondersteuning van het

IAW/Wegener.COM en/of externe deskundige instanties. Boventalligen van 57,5 jaar en ouder maken gebruik van een ouderenregeling. Dat wil zeggen dat ze vervroegd ophouden met werken en vanaf 60 jaar een Vut-uitkering met aanvulling krijgen. Vanaf 55 jaar geldt – mits men bereid is andere werkzaamheden te verrichten – een ontslagbescherming.

Boventalligen zijn erg creatief bij zoeken nieuwe baan

Zeventig medewerkers van de krantenuitgeverijen (dagbladen en huis-aan-huiskranten) hoorden in september 2003 dat ze op zoek moesten naar een nieuwe baan. Aan het eind van het verslagjaar waren twintig van hen daar al in geslaagd. Men vond een nieuwe baan, koos voor een studie of voor de vertrekregeling.

"Een positieve ontwikkeling in de huidige tijd. Het resultaat van hard werken door de betrokken medewerkers, de P&O mensen en het team van zeven loopbaanadviseurs en drie trainers", zegt Elske van Eindhoven. Zij werkte in het verleden als personeelsfunctionaris bij Wegener en richtte



in 1998 een eigen bureau op, gespecialiseerd in onder meer loopbaanbegeleiding. Volgens haar is het belangrijk dat de mensen die te horen krijgen ander werk te moeten zoeken direct worden losgemaakt van hun werkplek. Op die manier kunnen ze zich volledig richten op de toekomst.

Marion te Brinke functioneert als manager Intern Arbeidsbemiddelingsbureau Wegener (IAW) en voert namens Wegener alle intakegesprekken met de boventalligen en fungeert als verantwoordelijk leidinggevende voor de boventalligen. Bij haar moeten de boventalligen zich bijvoorbeeld ziek melden en met haar hebben ze een werkbespreking. Hun werkplek hebben ze immers direct nadat ze boventallig zijn verklaard, verlaten.

De aanmeldingen van 'werkzoekenden' kwamen in september 2003 op gang, toen het Sociaal Plan WKB werd toegepast voor boventalligen.

Tot en met januari 2004 waren er door het IAW ruim 100 boventallig verklaarde mensen in bemiddeling genomen. Ongeveer 70 personen waren jonger dan 55 jaar en voor hen is het zoeken van een nieuwe baan zowel binnen als buiten Wegener gericht.

In bijna de helft van de gevallen was eind januari reeds een oplossing gevonden.

Daarnaast zijn ongeveer 30 personen die aangemeld werden ouder dan 55 jaar, maar jonger dan 57,5 jaar.

Uitgangspunt van het Sociaal Plan WKB is dat het dienstverband voor mensen in de leeftijd van 55 jaar tot 57,5 jaar gehandhaafd blijft en dat voor de betrokken medewerkers gezocht wordt naar interne, definitieve of tijdelijke herplaatsingsmogelijkheden.

Voor medewerkers die 57,5 jaar of ouder zijn, geldt als zij boventallig worden een ouderenregeling.

Op zoek naar een nieuwe baan:

w Wido Hulsebos (1957) uit Twello werkte als Enterprise applicatiebeheerder bij de Twentsche Courant Tubantia. Hij maakt zijn droom waar en volgt sinds 1 september 2003 een deeltijdstudie van drie jaar voor leraar basisonderwijs bij Saxion Hogeschool in Deventer. Hij had zich al voor deze cursus opgegeven voordat hij boventallig werd. Inmiddels heeft hij zijn propedeuse al gehaald. Het voor de klas staan vindt hij super en het gaat heel goed.

Het opleidingsaspect zat er al vroeg in. "Vader was onderwijzer. Na de Mavo en Havo heb ik één jaar Pedagogische Academie gedaan, maar ben daarmee gestopt. Achteraf gezien heb ik daar best spijt van. In 1997 vroegen ze voor Enterprise trainers. Daarop heb ik

gesolliciteerd en ben trainer Enterprise geworden. Na de basis cursus, waarin we met zes trainers alle WUGO-medewerkers hebben opgeleid in de administratieve modules, ben ik bij WUGO doorgedaan met trainen en heb er alle opleidingen in alle modules, van dat programma verzorgd, naast mijn werk als medewerker procesondersteuning en als applicatiebeheerder. In 2001 ben ik in Enschede gaan werken. Daar nam opleiden slechts een heel klein plaatsje in en ik miste dat enorm”.

Wido is getrouwd en vader van drie kinderen in de leeftijd van 13 tot 19 jaar. Hij denkt dat hij binnen drie jaar klaar is met de studie. Maar hij probeert al voor die tijd een baan te vinden als onderwijzer. “De kinderen vinden het leuk. Ik doe het goed en heb er veel plezier in. En mijn toekomstige collega’s geven aan dat ze me best als collega zouden willen. Dat gaat wel lukken”.

- w Lia van der Spek (1953) werkte als part time medewerker (veertien uur) op de debiteuren-afdeling van het Utrechts Nieuwsblad. Ze heeft een baan voor acht uur gevonden in de naschoolse opvang. Lia richt zich daarnaast op het geven van creatieve workshops en cursussen.

Lia heeft samen met haar loopbaanbegeleider Livien Kooke duidelijk gekregen waar haar talenten liggen en wat haar toekomstambities zijn. Kooke: “Lia heeft veel creatief talent en is veelzijdig. Via contact met een maatschappelijk werkster van een woon- en verzorgingshuis kwam ze op het idee van naschoolse opvang en vond na actief zoeken op internet ‘t Zonnetje’ in Houten. Na een paar gesprekken kon ze meteen aan de slag voor twee middagen per week. Omdat ze al langer een eigen website beheerde op het vlak van handwerkproducten, miniaturen etc., kwamen we in de gesprekken op de gedachte om haar creatieve kennis en vaardigheden vanuit een eigen ‘bedrijfje’ aan te bieden, bijvoorbeeld via workshops voor ouderen. Ook die activiteit loopt inmiddels”.

- w Ronald Hogenkamp (1970) heeft gekozen voor herplaatsing. Hij werkte op de research en documentatieafdeling van de Eindhovens Dagblad redactie. In overleg vond Ronald een stageplaats bij Wegener Multimedia in Amsterdam, waar hij ervaring opdoet die hij belangrijk vindt bij het vinden van een nieuwe baan. Ronald:

“Actief bezig zijn leek me beter dan thuis te zitten wachten”. Ronald is er terechtgekomen in een werkgroep die zich bezighoudt met het fenomeen auteursrecht. “Het leuke is dat ik daar mijn ervaring en kennis, die ik heb opgedaan in de vijf jaar dat ik bij het krantenbedrijf heb gewerkt kan inbrengen”. De begeleiding is volgens Ronald uitstekend. En ook de sollicitatietraining loopt goed. Ronald zit niet bij Wegener Multimedia om daar een nieuwe baan te vinden. Op de vraag of hij in andere richtingen kijkt geeft hij een ontkennend antwoord: “Nee, ik richt mijn pijlen vooral op het werk dat ik de afgelopen jaren heb gedaan.”

Livien Kooke is in Houten gevestigd als zelfstandig loopbaanadviseur. Hij heeft inmiddels een tiental Wegener-medewerkers via ‘bemiddeling’ geholpen met het zoeken naar een nieuwe toekomst. Met succes, variërend van de keuze voor de vertrekstimuleringsregeling, tot tijdelijk werk of een nieuwe baan.

Op de vraag of er ook ‘moeilijke gevallen’ bij zijn geeft Kooke een bevestigend antwoord: “In de gesprekken die ik voer blijkt dat de één zijn eigen kwaliteiten en mogelijkheden onderschat, terwijl een ander te hoog grijpt en een niet-realistisch doel nastreeft. De loopbaanbegeleider heeft hierin een sturende functie om de medewerker te ondersteunen een doel na te streven dat past bij zijn kennis, vaardigheden en haalbare wensen”.

Financiële situatie pensioenfondsen blijft zorgelijk

Ook in 2003 verkeerden het Algemeen Pensioenfonds Wegener (APW) en het Audet Pensioenfonds in zwaar weer. Aan het begin van het boekjaar was de dekkinggraad van het APW en van Audet te laag om te kunnen voldoen aan de eisen die de Pensioen- & Verzekeringskamer oplegt aan de pensioenfondsen in Nederland.

Algemeen Pensioenfonds Wegener

Vanwege de sterk verslechterde financiële positie (stijgende aanspraken, lagere beleggingsopbrengsten) besloot het bestuur van het APW in 2002 een zogenoemd moratorium in te stellen, wat inhield dat gedurende een periode van twee jaar bevroeringsmaatregelen gelden.

Het boekjaar 2003 viel midden in dit moratorium. Tijdens de looptijd hiervan (1 juli 2002 - 1 juli 2004) zijn maatregelen van kracht om verdere verslechtering van de financiële positie van het APW te voorkomen. Deze maatregelen zijn:

- w verhoging van de pensioenpremie bij de A- en B-regelingen;
- w geen toekenning van de backservice aan de deelnemers;
- w geen indexering van de pensioenen voor de gepensioneerden.

De Commissie Nieuwe Wegen heeft in 2003 verslag uitgebracht over haar studie naar een financieel gezonde basis voor het pensioenfonds bij Wegener. De Commissie is door de Raad van Bestuur in nauw overleg met de besturen van de pensioenfondsen, de centrale ondernemingsraad (COR) en de vakorganisaties in 2002 in het leven geroepen. De commissie heeft medio vorig jaar rapport uitgebracht. In de Pensioenkrant van december 2003 is uitgebreid aandacht besteed aan de bevindingen en adviezen van de commissie. Het belangrijkste voorstel betreft afschaffing van de huidige eindloonregeling en overgang naar een middelloonregeling met – als de financiële middelen het toestaan – deels gegarandeerde indexering. Aangezien een middelloonrege-

ling tot lagere pensioenuitkeringen kan leiden dan een eindloonregeling, beveelt de commissie aan om – onder verantwoordelijkheid van het pensioenfonds – mogelijkheden te scheppen om op vrijwillige basis aanvullend pensioen op te bouwen tegen een extra premiebetaling.

De Commissie Nieuwe Wegen adviseert om na afloop van het moratorium de tijdelijke maatregelen ongedaan te maken als er een nieuwe regeling komt. Wel tekent de commissie hierbij aan dat de pensioenrechten zoals die in de bestaande 'oude' regelingen zijn vastgelegd, gerespecteerd dienen te worden. Zodra het pensioenfonds voldoet aan de normen van de Pensioen- & Verzekeringskamer (een dekkinggraad van minimaal 105%) zou de achterstallige backservice op de pensioenrechten alsnog moeten worden toegekend. Ook zal het bestuur dan dienen te beslissen of gepensioneerden en zogenaamde 'slapers' de ingehouden indexering alsnog krijgen.

Naar aanleiding van het rapport van de commissie zijn de Raad van Bestuur, de pensioenfonds besturen, deelnemersraden en vertegenwoordigers van de COR en vakbonden enkele keren bij elkaar geweest om te praten over een nieuwe pensioenregeling.

Audet Pensioenfonds

Ook het bestuur van het Audet Pensioenfonds heeft ingegrepen om een verdere verslechtering tegen te gaan en besloot om per 1 januari 2003 de premie te verhogen, de backservice niet meer toe te kennen en de indexering van de pensioenen achterwege te laten. Een projectgroep van het Audet Pensioenfonds heeft onderzoek gedaan naar de mogelijkheden van aansluiting bij een ander pensioenfonds. Het doel is om het financiële draagvlak te vergroten.

Besloten is om op grond van dit onderzoek in eerste instantie alleen verder te praten met het APW.

Per 1 januari 2004 liep de zittingstermijn van de Deelnemersraad af. Eind vorig jaar is een nieuwe Deelnemersraad gekozen. Deze bestaat nu uit drie leden namens de actieven en drie leden namens de pensioengerechtigden.

Waardeoverdracht

Vanwege de lage dekkingsgraad hebben de besturen van zowel APW als Audet besloten om alle verzoeken tot waardeoverdracht voorlopig niet in te willigen. Deze maatregel geldt zolang de dekkingsgraad onder de 100% ligt. Het Audet Pensioenfonds is per 1 december 2003 hiertoe overgegaan en het APW per 1 januari 2004. Concreet betekent deze maatregel dat personeelsleden die Wegener verlaten op dat moment de waarde van hun pensioen niet direct kunnen overdragen aan een ander fonds.



Opleiding en training

Cursus Finance for Non-Financials

Af en toe heeft iemand een goed idee. Het voornemen om wagonladingen vol Wegener MT-leden in te wijden in de financiële keuken van Wegener is zo'n goed idee. Want de uitkomst van de cursus Finance for Non-Financials is dat de vermeende starheid van de concerncontrollers niets anders blijkt te zijn dan professionele betrokkenheid bij de vitaliteit van Wegener. En terzelfder tijd laat zo'n bijeenkomst aan de docerende controllers zien dat achter elk cijfer een wereld van betrokkenen en betrokkenheid ligt.

Bij aankomst in Epe is al snel duidelijk dat er vijftien zeer verschillende gasten aan tafel zitten. Rustige persmensen, commerciële managers met de calculator losjes in de holster, superieur kijkende P&O-ers, door alle zeeën gewassen jonge business informatiemanager (BIM-ers) en een naar woorden verlangende adjunct-hoofdredacteur. Voorwaar een diffuus gezelschap.

Maar Inge Kerssens (Cap Gemini) en de controllers Marinus Zandvoort en Koos Boot zorgen dat in no time iedereen op het puntje van zijn stoel zit. Begrippen als waardecreatie, nopat en ebita worden geduid. We leren (de overige veertien deelnemers niet te na gesproken) het verschil tussen winst en verlies, balans en kasstroomoverzicht.

Na vier dagen uitleg, oefenen en discussie zijn we uiteraard nog niet in staat om de plek van Koos Boot in te nemen. Zo snel word je niet getransformeerd van non-financial tot financial. Al denk ik wel dat we ons nu als non-non-financial mogen afficheren.

Maar los van de financiële inzichten die ons ten deel zijn gevallen is het vooral ook een prima manier gebleken om zicht te krijgen op wat Wegener allemaal is: een conglomeraat van belangen en dwarsverbanden. Gedragen door professionals die zich druk maken over ballontrechters, marktaandeel, teruglopende oplagecijfers, efficiëntie-kansen of over net iets te ver opgerekte editiegebieden. En in al die gepassioneerd gesproken verhalen komt terug: Ja, we hebben begrip voor de cijferlogica van Wegener. Maar, zo voegen allen er aan toe, heb dan ook oog en oor voor de

kracht van de basis. Of zoals één van de deelnemers na afloop concludeerde: „Zonder gezonde cijfers heeft Wegener geen basis, als cijfers dominant worden aan de werkelijkheid is er geen toekomst”. Zoals ik al zei: deze cursus was een prima idee.

Alex Engbers

CMM-opleidingen

Het realiseren van een klantgerichte marktwerking (CMM ofwel Customer Marketing

Methode) is de basis van een verbeterde marktfocus. Het afgelopen jaar heeft het klantgericht werken vorm gekregen in daartoe ontwikkelde werkprocessen, systemen en structuren.

Veel aandacht is besteed aan het opleiden van de medewerkers binnen het advertentiebedrijf. Doel van de opleidingen is een bijdrage te leveren aan de verankering en implementatie van CMM. Er is gekozen voor relatief korte opleidingsmodules.

In het CMM-opleidingscurriculum zijn meerdere modules beschreven voor de verschillende medewerkers binnen het advertentiebedrijf:

- w Commerciële modules gericht op verkoop
 - w Vaardigheden en attitudetrainingen (voor zowel leidinggevend als medewerkers), bijvoorbeeld Resultaatgericht leiding geven, aansturen en beoordelen
 - w Gebruik van systemen, waarin het werken met nieuwe systemen getraind wordt
- Per module is aangegeven of het verplicht is de module te volgen en of er een gemeenschappelijk programma ontwikkeld is, of dat de opleidingsmodule optioneel is

In 2003 hebben honderden medewerkers op verschillende manieren workshops en trainingen gevolgd:

- w Per afdeling, bijvoorbeeld de module Samenwerken in een team, speciaal ontwikkeld voor de medewerkers van de Productie- en Procesafdeling (P&P). In deze module krijgen medewerkers van P&P inzicht in wat het samenwerken in een team inhoudt en wat dit betekent voor de eigen verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

- w Per uitgeverij, bijvoorbeeld de module Resultaatgericht werken, waarin aan alle medewerkers van het advertentiebedrijf duidelijk wordt gemaakt wat resultaatgericht werken inhoudt en hoe het nieuwe resultaatgerichte beoordelingssysteem werkt
- w In groepen met deelnemers afkomstig uit verschillende dagbladuitgeverijen, waarbij het uitwisselen van verschillende ervaringen zorgt voor extra toegevoegde waarde.

In 2004 volgt de afronding van dit traject. Daarna wordt



Vernieuwde Training Projectmanagement

In de afgelopen jaren hebben honderden medewerkers deelgenomen aan de Wegener Training Projectmatig denken en handelen.

Sinds 1999 is de organisatie ingericht op de standaard Wegener-aanpak van projecten. Er is een handboek ontwikkeld waarin het instrumentarium is vastgelegd en een training projectmanagement (de training Projectmatig denken en handelen). Eind 2001 is vanuit ICTK het Project Management Competence Center (PMCC) ontstaan. Het PMCC heeft als doelstelling: het bundelen en uitwisselen van kennis en inzicht op het vakgebied projectmanagement, waarbij dit enerzijds leidt tot verdere professionalisering van de gehanteerde methoden en technieken en anderzijds tot verspreiding van deze inzichten binnen de Wegener organisatie.

Eind 2002 is vanuit Concern Personeel & Organisatie, in samenwerking met het PMCC, de training Projectmatig denken en handelen geëvalueerd. Dit heeft geresulteerd in een nieuwe opzet en aanpak van de training.

De vernieuwde Training Projectmanagement is bedoeld voor projectleiders en werkgroepvoorzitters. Projectmedewerkers krijgen geen aparte training. Zij krijgen bij de aanvang van een project de nodige informatie via hun projectleiders of werkgroepvoorzitters.

Tijdens de training worden de grondbeginselen van projectmanagement alsmede de projectmanagement-processen behandeld.



Arbeidsomstandigheden

Terug op de werkplek

Terugdringen van het langdurig ziekteverzuim en beperken van de instroom in de WAO waren de speerpunten in het Arbobeleid. De intensieve aandacht die hier aan besteed is, heeft bijgedragen aan een daling van het ziekteverzuim en een verlaging van het aantal mensen dat in de WAO is beland.

Hoe langer een medewerker wegens arbeidsongeschiktheid afwezig is, des te groter is de kans dat hij of zij uiteindelijk in de WAO belandt. De regering wil de instroom in de WAO terugdringen. Eén van de maatregelen daartoe is de Wet Verbetering Poortwachter die in 2002 van kracht werd. De wet verlangt van werkgever en werknemer een actieve opstelling om een snelle terugkeer in het arbeidsproces te bevorderen. In 2003 heeft Wegener veel aandacht besteed aan reïntegratieprocessen. De energie die hier in gestoken is, is mede zichtbaar geworden in een lager ziekteverzuim. Het verzuim is gedaald van 6,1% naar 5,7%.

De eerste maanden van ziekte zijn vaak bepalend voor de duur ervan. Snel ingrijpen en het benutten van de mogelijkheden die de zieke werknemer nog wel heeft, vergroot de kans op een spoedige terugkeer in het arbeidsproces. De Wet Verbetering Poortwachter schrijft voor dat werkgever en werknemer zes weken na aanvang van de ziekte daartoe gezamenlijk een plan van aanpak opstellen om een snelle terugkeer te bevorderen. De werkgever werkt nauw samen met de Arbodienst die een analyse opstelt. De Arbodienst komt met een advies en geeft aan welke concrete stappen gezet kunnen worden om een snelle terugkeer te bevorderen. In de praktijk betekent het dat de leidinggevende en de medewerker in aanwezigheid van P&O zich hier over buigen. In een dergelijk plan worden bijvoorbeeld afspraken gemaakt over een aanpassing van de werkplek of afspraken die betrekking hebben op loopbaanbegeleiding. Het op deze wijze begeleiden van medewerkers die ziek zijn vraagt kennis en vaardigheden van de leidinggevende. De eerder in dat kader ontwikkelde maatwerk training 'verzuimbeheersing' is in het verslagjaar onder andere door leidinggevendenden van DTTC, BN/De Stem en PZC gevolgd.

WAO-plannen regering

In 2003 heeft de regering ingrijpende wetswijzigingen doorgevoerd en daarnaast nog meer veranderingen aangekondigd. De wet regelt de verplichting voor de werkgever om 70% van het loon door te betalen tijdens ziekte. De periode waarin de werkgever verplicht is dit te doen, wordt per 1 januari 2004 uitgebreid van één jaar naar twee jaar. Op basis van de geldende CAO's is Wegener gedurende de eerste 52 weken van ziekte vrijwel overal verplicht de 70% van de loondoorbetaling aan te vullen tot 100%. De intentie van de regering is dat in het tweede ziektejaar 70% van het loon wordt doorbetaald en daarop geen aanvulling toe te kennen.

Dit onderwerp zal nader besproken worden bij de onderhandelingen over de verschillende CAO's die bij Wegener gelden.

Aanpak RSI

Ondanks de aandacht die reeds lange tijd bij werkschappijen aan RSI wordt besteed, blijkt dat deze aandoening niet altijd te voorkomen is.

Landelijke cijfers van het Nederlands Centrum voor beroepsziekten geven een percentage van 8% aan van de werkende bevolking met RSI-klachten die leiden tot ziekteverzuim. 2,5% verzuimt zelfs meer dan vier weken. De Wegenergegevens komen vrijwel overeen met het landelijke beeld. Het Nederlands Uitgeversverbond (NUV) heeft met de overheid en de vakbonden een arboconvenant afgesloten waarin afspraken vastliggen over het terugdringen van werkdruk, RSI en het bevorderen van vroegtijdige reïntegratie. In het verslagjaar zijn de eerste hierbij behorende instrumenten beschikbaar gekomen.

Rookvrije werkplekken

Als gevolg van de gewijzigde tabakswet per 1 januari 2004 zijn in het najaar van 2003 maatregelen getroffen om werknemers in staat te stellen hun werkzaamheden te verrichten zonder daarbij hinder of overlast van roken door anderen te ondervinden. De wijziging noodzaakte niet tot het invoeren van een algeheel rookverbod, maar dwong de werkgever

wel tot het instellen van een beleid op grond waarvan werknemers eventuele klachten kunnen uiten, waarna maatregelen getroffen kunnen worden. De medewerkers zijn geïnformeerd over de gewijzigde regels, er zijn op diverse plekken 'rookgedoogkamers' ingericht en in sommige gevallen zijn medewerkers gestimuleerd om te stoppen met roken door middel van bijvoorbeeld een cursus.



Nieuwe contractperiode arbeidsdiensten

In het voor- en najaar zijn enquêtes gehouden onder de P&O'ers over de samenwerking met de arbeidsdiensten. Dit mede ter voorbereiding van de onderhandelingen over de nieuwe contractperiode die eind 2003 zijn aangevangen. De eerste gesprekken richten zich op een meer resultaatgerichte overeenkomst.



Ziekteverzuim teruggedrongen met collegiale aanpak

‘Samen komen we er wel uit’ is een slogan, die ook van toepassing is op de aanpak van het ziekteverzuim. Verzuimbeheersing heeft in het verslagjaar veel aandacht gekregen. De resultaten zijn bemoedigend. De Wet Verbetering Poortwachter, die op 1 april 2002 van kracht is geworden heeft in 2003 geleid tot een intensievere begeleiding van medewerkers die langdurig dreigen te verzuimen. Met name de leidinggevenden hebben een prominente rol gekregen in de begeleiding van zieke medewerkers.

“Het is belangrijk dat de mensen aan het proces blijven deelnemen. De vraag ‘wanneer ben je er weer’ vind ik doodnormaal. Maar ik weet dat er leidinggevenden zijn die in het verleden die vraag niet durfden te stellen.” Aan het woord is **Erna Hagen**, hoofd oplageverkoop & service bij de Stentor, waar het ziekteverzuim sinds enkele jaren projectmatig wordt aangepakt met een zo breed mogelijk draagvlak binnen de onderneming. Leidinggevenden spelen daarin een cruciale rol. De aanpak brengt ze op creatieve ideeën. Erna Hagen: “Een van mijn medewerkers brak een arm en vond dat ze best een aantal uren per dag kon werken. Alleen kon ze geen auto rijden. Collega’s hebben haar toen gehaald en weer thuis gebracht. We gaan er namelijk van uit wat de persoon in kwestie nog wel kan en niet wat de persoon niet kan. ‘Medewerkers voelen zich op die manier nog steeds een onderdeel van het proces en van hun afdeling’.

Een ander voorbeeld betreft een medewerker, die vanwege Ischias zich tijdelijk moeilijk kon bewegen. Autorijden in een schakelauto bleek onmogelijk”. Erna bedacht dat het bedrijf een Smart promotiewagen had met een automaat. Met die auto heeft de betrokken medewerker zich enige tijd kunnen ‘behelpen’. De auto was overdag gewoon beschikbaar voor de pr-afdeling.

Erna Hagen geeft leiding aan achttien medewerkers op de afdeling abonneeservice, 25 telemarketing medewerkers en

vier medewerkers op de afdeling verkoopondersteuning. Het ziekteverzuim percentage bij de Stentor was in 2002 nog 5,8, in 2003 was het percentage teruggelopen naar 4,2. De Stentor doet er alles aan die sterk dalende tendens door te trekken. Erna: “Mijn afdeling zit aan de onderkant van het Stentor-gemiddelde. Hoe dat komt? We kijken goed naar de ergonomie. Is de werkplek honderd procent in orde?” Ze zegt gelukkig geen RSI-klachten op de afdeling te hebben. “Ook kijken we bijvoorbeeld of de maatschappelijk werkster preventief kan ondersteunen als het om psychische problemen gaat”. Belangrijk is volgens Erna dat de leidinggevenden het verzuimbeleid er niet even bij doen. “Het is een vast onderdeel van ons werkpakket. Sfeer en verantwoordelijkheidsgevoel zijn belangrijke wapens bij de beheersing van het ziekteverzuim”.

En als iemand in de problemen dreigt te komen is een snelle signalering belangrijk. Er heerst een open sfeer op de afdeling. Alles is in principe bespreekbaar. Erna: “Als het moet kunnen we werkzaamheden aanpassen”.

Die flexibiliteit om werkzaamheden aan te passen is ook bij collega-leidinggevenden bekend. De afdeling van Erna is al een paar maal gebruikt om medewerkers van andere afdelingen weer volledig aan de slag te krijgen na ziekteverzuim. Daarbij moet gedacht worden aan ‘licht administratief en ondersteunend werk’, variërend van het inpakken van premiums tot het verzamelen van adresmateriaal ten

behoefte van acties in nieuwbouwwijken.
Maar het staat of valt met het kernbegrip 'aandacht'.
Aandacht voor ziekteverzuim en het bedrijfsbelang van het voorkomen en terugdringen van het verzuim en aandacht voor de mensen achter het ziekteverzuim. Aandacht die tijd en energie kost, maar zich terugbetaalt in positieve resultaten voor het bedrijf en de medewerkers die het betreft.



Care-manager bij Wegener Huis-aan-huiskranten

In 2003 is binnen de WHK organisatie het arbo-, verzuim- en reïntegratiebeleid onder de loep genomen. Tezamen met ArboNed, de arbodienst die vanaf 1 januari 2003 geheel WHK ondersteunt, en de concern-arbocoördinator is daartoe een 'Quick-scan' van de gehele organisatie gemaakt. Deze scan heeft onder meer geleid tot opname van arbo- en verzuimmanagement in het opleidingsplan van WHK. Ook de aanstelling van een 'care-manager' voor WHK past in het nieuwe beleid.

Een uitgebreide verzuimanalyse is besproken in een gezamenlijke bijeenkomst van de betrokken personeelsfunctionarissen en bedrijfsartsen. Per regio is vastgesteld waar zich knelpunten voordoen en is een plan opgesteld om het verzuim terug te dringen.

De aanpak van WHK richt zich nadrukkelijk niet alleen op ziekteverzuim en reïntegratie, maar besteedt ook aandacht aan de preventie van uitval. Zo is, in overleg met de arbodienst, besloten dat het voor WHK zinvol is om de verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie te laten uitvoeren door een eigen medewerker. In 2003 zijn voorbereidingen getroffen voor de daartoe benodigde opleiding en begeleiding.



Ex-gymleraar Dré Dekkers nu care manager

'Wederzijds respect is uitgangspunt'

Als je nieuw bent in een organisatie vallen je zaken op die je bij een langer verblijf niet meer opvallen. Een van die zaken was volgens Dré Dekkers, die in 2001 in dienst is gekomen, het feit dat er bij WHK relatief weinig aandacht bestond voor de WAO-er.

Begin 2003 werd door WHK besloten om hier verandering in te brengen. Een eerste stap is het maken van beleid hierover, vandaar dat Dré aan het schrijven is geslagen.

Dré weet waarover hij spreekt. Na twintig jaar te hebben gewerkt als gymnastiekleraar, vertoonde zijn lichaam zodanige slijtage dat hij z'n werk moest opgeven. Hij studeerde Personeelswetenschap aan de Universiteit van Tilburg, waar hij op z'n 46ste afstudeerde. Dré begon als vrijwilliger, werkte vervolgens kortere tijd in loondienst bij een aantal bedrijven en kwam in december 2001 bij WHK als personeelsadviseur in Brabant. Hij maakte de samensmelting van de regio's in het zuiden binnen WHK van zeer nabij mee. Titels uit de markt, kantoren gesloten, medewerkers intern of extern herplaatsen op basis van het sociaal plan, outsourcing van de prepress-afdeling.

Elke regio volgde tot dan toe z'n eigen beleid ten aanzien van het ziekteverzuim. Dat gaat veranderen. Natuurlijk waren er protocollen. Maar men gaf daar overal een eigen interpretatie aan. De functie van care manager voor de totale WHK-organisatie is voor zover Dré weet uniek binnen Wegener.

De nieuwe Poortwachterswet heeft grote gevolgen. Veel, zo niet alles, hangt af van de managers. Zij hebben er volgens Dré over het algemeen weinig zicht op wat ziekteverzuim kost. Dat is niet zo verwonderlijk, want als medewerkers in de WAO verdwijnen zijn ook de kosten uit beeld. Er is volgens Dekkers dan ook veel voordeel te behalen uit een goed gestructureerd ziekteverzuimbeleid. Immers hoe sneller de leidinggevende reageert op verzuim, hoe sneller er sprake kan zijn van terugkeer in het arbeidsproces.

Er zijn talloze voorbeelden te noemen van ontwikkelingen die fout kunnen lopen. Een 'koud' arbeidsconflict, het is er maar wordt niet uitgesproken, leidde in het verslagjaar tot een ziekmelding. De betrokkenen communiceerden al geruime tijd niet meer met elkaar. "Ik ben er in gesprongen en binnen twee maanden was betrokkene weer terug aan het werk. Laat je zoiets lopen, dan komt zo iemand vanzelf in de WAO", aldus Dré.

Uitgangspunt is volgens Dré wederzijds respect. Langs de zijlijn staan is volgens hem voor niemand prettig. Dré legt als care manager de nadruk op coaching en begeleiding van het management. Verder worden de P&O afdelingen door hem ontlast. Na zes weken kunnen ze de ziektegevallen aan Dré overdragen, die dan het reïntegratieproces op gang brengt.

Het ziekteverzuim voor WHK als totaal lag op 5,4% exclusief zwangerschap. Elke zieke brengt kosten voor vervanging en verstoring van het arbeidsproces met zich mee; elke WAO-er kost het bedrijf rond de vijf jaarsalarissen in verband met doorbetaling van loon en aanvulling op de WAO-uitkering en daarnaast een hogere werkgeverspremie. Inspanningen aan het begin van het arbeidsongeschiktheidsproces betalen zich terug. Het onderwerp krijgt nu de aandacht die hoort bij een zorgvuldig personeelsbeleid en die het verdient.

Aanpassing arbeidsvoorwaarden is continue proces

Overheidsmaatregelen en veranderingen in de fiscale wetgeving hebben er in 2003 toe geleid, dat de spaarregelingen en de regeling gratis krant dienden te worden aangepast. De fiscale faciliteiten ten aanzien van de premie spaarregeling kwamen te vervallen. In overleg met de centrale ondernemingsraad (COR) werd de regeling daarom afgeschaft en werd vastgesteld op welke wijze dit gebeurde.



In 2003 werd duidelijk dat de mogelijkheid om aan de medewerkers van de krantenbedrijven van Wegener een gratis krant te bezorgen drastisch zou worden beperkt. Eind 2003 was er nog geen definitief uitsluitel, hoe de nieuwe fiscale regels precies zouden luiden. De behoefte aan duidelijkheid op dit punt was er echter wel. De Raad van Bestuur heeft daarom met de COR hierover afgesproken dat alle personeelsleden bij ondernemingen behorend tot de krantensector en die daarvoor volgens de Wegenerregeling in aanmerking komen, een gratis krant blijven ontvangen. In samenhang hiermee gelden voor de betrokken werknemers nieuwe afspraken indien er in enig jaar sprake is van een feestdagenuitkering. Personeelsleden die buiten de krantensector werkzaam zijn kunnen desgewenst een abonnement op één van de dagbladen van Wegener nemen met een door de fiscus geaccepteerde korting, die in 2003 op 20% werd gesteld.

De uitwerking van deze regeling vindt in het eerste kwartaal van 2004 plaats.

Ziektekostenverzekering

Met de verzekeraar Groene Land, met wie Wegener een collectief contract voor de vrijwillige ziektekostenverzekering heeft, werden in 2003 onderhandelingen gevoerd over voortzetting van dit contract.

In aanvulling hierop werden ook afspraken gemaakt over een collectief ziekenfondscontract.

De overheid heeft de voorzieningen in het wettelijk ziekenfondspakket sterk ingeperkt.

In het kader van dit collectief ziekenfondscontract hebben medewerkers die in het ziekenfonds zitten de mogelijkheid om een (basis) aanvullende verzekering af te sluiten, waarbij zij een korting van 10% krijgen.



Hay salarissystematiek

In de aanloop naar de implementatie van de Hay salarissystematiek is veel werk verzet. Diverse zogenaamde 'boven CAO-functies' in de dagbladuitgeverijen, de huis-aan-huiskranten en de Grafische Groep zijn in overleg met bureau Hay gewogen. Dit heeft geleid tot een indelingsoverzicht van de functies in deze ondernemingen en op basis hiervan zijn de betrokken medewerkers in nieuw ontwikkelde Wegener Hay schalen ingedeeld. Bij die indeling gelden de overgangsafspraken zoals die met de COR zijn afgesproken. Verder zijn de voorbereidingen gestart voor het beschrijven van de betrokken functies binnen de Holding. De implementatie van de nieuwe Wegener Hay schalen is hier gepland medio 2004.

Autoregeling

Het overleg met de garantiecommissie over de overgang van de VNU-autoregeling naar de Wegener-regelingen is in 2003 afgerond. Via een speciaal protocol is de VNU-regeling met ingang van 1 juni 2003 geïntegreerd in de Wegener-regelingen beschikbaarstelling personenauto's en

zakelijk gebruik privé-auto's. Op dezelfde datum is de VNU-autoregeling die voor oud-VNU-medewerkers gold, komen te vervallen.

Communicatieregeling

In 2003 werd een nieuwe communicatiekostenvergoeding van kracht, om, waar nodig na een termijn met overgangsafspraken, de bestaande regelingen van Wegener en ex-VNU inzake de telefoonkostenvergoeding te vervangen.

Nieuwe CAO's

Tijdens het verslagjaar werden diverse collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's) afgesloten, die voor bepaalde categorieën personeelsleden van Wegener gelden.

- w De Grafimedia CAO kreeg een looptijd van 1 februari 2003 tot en met 31 januari 2005.
De salarisschalen werden zowel per 1 juni 2003 als per 1 november 2003 verhoogd met 1%, terwijl werd afgesproken om in 2004 afspraken te maken over mogelijke verhogingen voor dat jaar.
- w Voor de CAO van Dagbladjournalisten werd een looptijd van een jaar afgesproken, van 1 januari 2003 tot en met 31 december 2003. De salarisschalen werden, na definitieve goedkeuring van het akkoord door de CAO-partijen, per 1 maart 2003 verhoogd met 2%.
- w In de CAO voor Huis-aan-Huisbladjournalisten werden de salarisschalen per 1 juli 2003 met 2% verhoogd en tevens werd een uitkering ineens overeengekomen van 0,5% over 12 maal het bruto maandsalaris van december 2003. De looptijd van deze CAO is van 1 januari 2003 tot en met 31 december 2003.
- w De CAO voor Publiekstijdschriften- en Opinieweekbladjournalisten kreeg een looptijd van 1 januari 2003 tot en met 31 december 2003. De salarisschalen werden per 1 april 2003 met 2% verhoogd en de afspraken voorzien voorts in een verhoging van 3% per 1 juli 2004.
- w In de CAO voor Vaktijdschriftjournalisten werd een looptijd van 1 januari 2003 tot en met 31 december 2003 overeengekomen, alsmede een verhoging met 2% van de salarisschalen per 1 april 2003.
- w De CAO voor het Boeken- en Tijdschriftuitgeverijbedrijf kreeg een looptijd van 1 januari 2003 tot en met

Personeelsinformatiesysteem voor Wegener

Eén systeem voor alle Wegenerbedrijven

Begin 2003 viel het besluit om het bestaande systeem voor het uitvoeren van de personeelsadministratie te vervangen door het personeelsinformatiesysteem P-View. In vervolg op dit besluit is een projectorganisatie geformeerd, belast met de voorbereidingen voor de inrichting van het systeem en de inpassing ervan binnen het IT-netwerk van Wegener.

Tevens werd een opleidingsplan opgesteld en in het najaar hebben degenen die met het systeem gaan werken een basisopleiding gehad, toegespitst op hun gebruik van het systeem (P&O, personeelsinformatie en/of salarisadministratie).

Aansluitend begon de fase om het nieuwe systeem te implementeren.

Deze fase voorziet onder andere in het schaduwdraaien van de salarisverwerking. Om zorgvuldig te kunnen controleren of alle salarisbetalingen met het nieuwe systeem correct worden uitgevoerd bleek een doorlooptijd tot en met het eerste kwartaal van 2004 noodzakelijk.

Het nieuwe systeem maakt het onder andere mogelijk om de personeelsadministratie efficiënter uit te voeren. Verder zal P&O hiermee sneller en beter personeelsinformatie kunnen leveren en vragen van het management op dit gebied kunnen beantwoorden.



Toelichting bij de gegevens over het personeelsbestand

Bij de Nederlandse werkmaatschappijen van Wegener waren eind 2003 in totaal 6.732 personeelsleden in dienst. Eind 2002 bedroeg dit aantal 7.206, hetgeen betekent dat het aantal personeelsleden met 474, ofwel 6,6% is afgenomen.

	Aantal personeelsleden	In % van de totale bezetting 2003	In % van de totale bezetting 2002
Hoofdkantoor (incl. Wegener Media BV)	172	2,5	2,5
Dagbladbedrijven (incl. WeM)	3.477	51,6	52,8
Huis-aan-huiskranten	1.270	18,9	18,1
ICT/K	222	3,3	3,2
Grafische bedrijven	886	13,2	13,6
WDM (incl. Fieldmarketing)	415	6,2	5,9
Overige bedrijven	290	4,3	3,9
	6.732	100,0	100,0

Van de 4.181 mannen die eind 2003 in vaste dienst waren hadden 3.953 een vast dienstverband, dat is ca. 95%. De overige 228 mannen, ofwel ca. 5%, hadden een tijdelijk dienstverband. Daarmee is de verhouding tussen het aantal vaste en tijdelijke dienstverbanden bij de mannen eind 2003 gelijk aan die van eind 2002.

Bij de vrouwen is sprake van een gelijksoortig beeld: eind 2003 hadden 2.314 vrouwen een vast dienstverband (91%) en 237 vrouwen een tijdelijk dienstverband (9%), terwijl dit het jaar daarvoor 90% respectievelijk 10% was.

Het aantal mannen in dienst daalde van 4.488 naar 4.181 en het aantal vrouwen van 2.718 naar 2.551. In de samenstelling van het personeelsbestand voor wat betreft de verdeling tussen mannen en vrouwen is geen wijziging gekomen. Zowel eind 2002 als eind 2003 was het aantal vrouwen 38,0% en het aantal mannen 62,0% van de totale bezetting.

Eind 2003 werkte van alle personeelsleden 35,6% als part-timer, een lichte stijging ten opzichte van het jaar daarvoor. In tegenstelling tot de dalende tendens in eerdere jaren, steeg het percentage parttimers bij de mannen, van circa 13% eind 2002 naar bijna 17% eind 2003. Bij de vrouwen bleef dit nagenoeg gelijk: 65% parttimers eind 2002 en 66% eind 2003.

De gemiddelde leeftijd van de personeelsleden van Wegener was aan het eind van het verslagjaar 44,2 jaar. Het jaar daarvoor was dit nog 42,8 jaar. In het volgende overzicht is het aandeel van de personeelsleden verdeeld over drie leeftijdscategorieën ten opzichte van het totale bestand aangegeven, over de afgelopen 4 jaar.

Overzicht leeftijdscategorieën

	2003		2002		2001		2000	
	Aantal	In %	Aantal	In %	Aantal	In %	Aantal	In %
Jonger dan 30 jr	634	9,4	888	12,3	1.142	14,2	1.195	14,7
30-49 jr	3.765	55,9	4.103	57,0	4.636	57,5	4.766	58,5
50 jr of ouder	2.333	34,7	2.215	30,7	2.288	28,3	2.186	26,8
Totaal	6.732	100,0	7.206	100,0	8.066	100,0	8.147	100,0

In het personeelsbeleid zal terdege rekening moeten worden gehouden met deze vergrijzing. Enerzijds bij beleidsonderdelen die er direct op gericht zijn om de inzetbaarheid van oudere medewerkers zo optimaal mogelijk te laten zijn, bijvoorbeeld in het kader van het arbobeleid, arbeidsvoorwaardelijke regelingen met betrekking tot deeltijd werken en dergelijke, maar in bredere zin ook bij onderwerpen die in samenhang hiermee belangrijk zijn, zoals opleidingen, trainingen en mobiliteitsbevordering.

Personeelsverloop

Het personeelsverloop bedroeg over het jaar 2003 in totaal 11%, tegenover 12% over 2002. Bij de grafische bedrijven was het met 12% in 2003 enigszins hoger dan het gemiddelde, bij de dagbladuitgeverijen met 10% een procent lager en bij Wegener Huis-aan-huiskranten was het verloop gelijk aan het concerngemiddelde.

Het niveau van het verloop ligt bij Wegener Direct Marketing met 10% onder het concerngemiddelde, maar is bij Wegener Fieldmarketing met 58% veel hoger. Wegener Suurland, komend van zeer hoge verloopcijfers, houdt met 20% de dalende tendens vast.

Van de 782 personeelsleden die in 2003 uit dienst zijn getreden, gingen er 131, ofwel 16,7% met Vut of pensioen. Het totale natuurlijke verloop (dat wil zeggen beëindiging van het dienstverband in verband met Vut, pensioen, WAO of overlijden) was 23,1%.

In 25,4% ging het om verloop door beëindiging van een dienstverband voor bepaalde tijd.

Beëindiging van het dienstverband als gevolg van reorganisatie deed zich in 87 gevallen voor, dat is ruim 11% van het totale verloop.

Als de verloopcijfers specifiek worden gericht op het aantal personeelsleden dat op eigen initiatief het dienstverband heeft beëindigd (dat wil zeggen geen verloop door Vut, pensioen e.d. of vanwege ontslag door de werkgever, al of niet in verband met reorganisatie) dan bedraagt het verloop 3,4%. Dit zuivere verloop is ongeveer één derde van het totale verloop.

Bij de Grafische Groep is het zuivere verloop aanzienlijk lager dan dit concern gemiddelde, bij de dagbladuitgeverijen en Wegener Huis-aan-huiskranten ligt het ongeveer op dit gemiddelde niveau en bij de Wegener Direct Marketing bedrijven en Wegener Suurland liggen deze cijfers duidelijk hoger.

Het aantal vacatures dat bij het IAW gemeld werd bedroeg in 2003 met 426 ongeveer 60% van het aantal van 710 dat in 2002 werd aangemeld.

Werd in 2002 ongeveer één op de vijf vacatures intern vervuld, in 2003 was dit opgelopen naar bijna één op de drie. In 2003 werden 141 van de in totaal 426 vacatures, dat is ca. 35%, ingevuld door middel van een tijdelijk dienstverband, hetgeen ongeveer gelijk is met het beeld over 2002, toen dit 37% was.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage (exclusief zwangerschap) is in 2003 ten opzichte van 2002 gedaald van 6,1% naar 5,7%. De daling van het verzuim bij de mannen was relatief wat hoger dan die bij de vrouwen.

De daling werd met name veroorzaakt doordat de verzuimfrequentie, dat wil zeggen het aantal keren per jaar dat een medewerker zich gemiddeld ziek meldt, daalde van 1,6 naar 1,4.

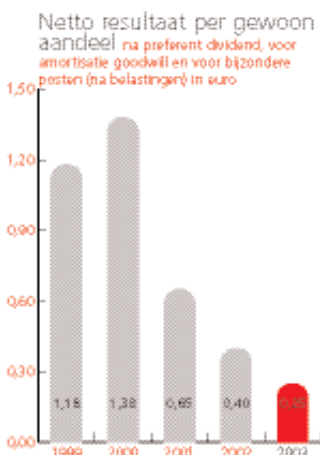
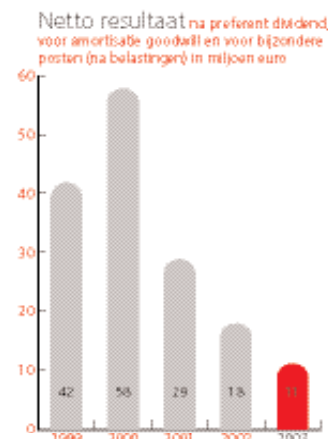
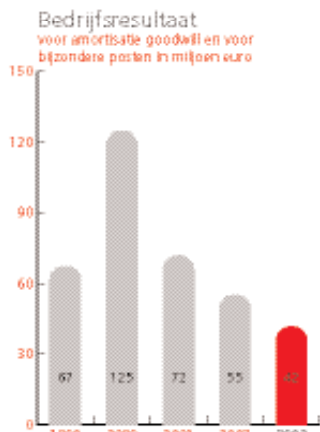
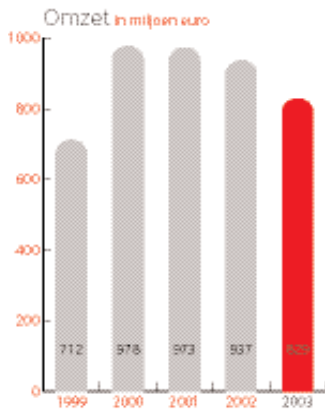
Gemiddeld was een Wegener medewerker vorig jaar 14,5 dagen ziek; in 2002 was dat 15,4 dagen. Deze daling staat los van het aantal verzuimdagen per ziektegeval, dat ten opzichte van 2002 nagenoeg gelijk bleef.

Van een dalend ziekteverzuim was het meest nadrukkelijk sprake bij de dagbladuitgeverijen, Wegener Suurland en de Holding.

Bij de Grafische Groep, Wegener Huis-aan-huiskranten en ICT/K bleef het verzuim ongeveer op gelijk niveau.

Afwijkend van de algemene tendens steeg het ziekteverzuim bij Wegener Direct Marketing. Over het jaar 2002 was het verzuim van alle Direct Marketing bedrijven in Nederland samen 5,2% terwijl het over 2003 bij de Wegener Direct Marketing bedrijven in Nederland 7,9% bedroeg en bij Wegener Fieldmarketing 6,5%.

Financiële gang van zaken



Resultaten

De resultaatontwikkeling is als volgt (in EUR miljoen):

	Jaar- rekening 2003	Excl. bijzondere posten 2003	2002	Jaar- rekening 2002
Netto omzet	829,1	829,1	936,7	936,7
Bedrijfsresultaat voor amortisatie goodwill	44,6	41,6	55,3	51,1
Marge		5,0%	5,9%	
Netto resultaat	-57,9	-21,4	-15,6	-6,6
Netto resultaat na preferent dividend, voor amortisatie goodwill en voor bijzondere posten (na belastingen)		11,1	17,9	
- per (certificaat van) gewoon aandeel (D)		0,25	0,40	

Op grond van nieuwe richtlijnen voor jaarverslaggeving worden met ingang van 2003 buitengewone resultaten niet meer afzonderlijk in de winst- en verliesrekening gepresenteerd. De vergelijkende cijfers over 2002 zijn overeenkomstig aangepast. Ten behoeve van de vergelijkbaarheid worden daarom de resultaten vergeleken exclusief bijzondere posten. In de jaarrekening 2003 zijn de boekresultaten op de verkoop van Radio 10 FM en Wegener Falkplan als bijzonder bestempeld (in totaal EUR 3,1 miljoen voor belasting). In de jaarrekening 2002 zijn de posten die voorheen als buitengewoon zijn gepresenteerd nu als bijzondere posten benoemd. Dit heeft betrekking op de boekresultaten op de verkoop van Interlanden (EUR 32,9 miljoen), extra dotaties aan reorganisatievoorzieningen (EUR 32,5 miljoen) en een vrijwillige extra dotatie aan het pensioenfonds van Wegener (EUR 4,5 miljoen).

In de jaarrekening 2003 is een bijzondere waardevermindering goodwill verwerkt van EUR 40 miljoen. Dit heeft betrekking op Wegener DM UK (voorheen Dudley Jenkins Group). Deze waardevermindering is in 2003 verantwoord vanwege structureel achterblijvende resultaten – mede als gevolg van sterk veranderende marktomstandigheden – in vergelijking met de verwachtingen die ten grondslag lagen aan de oorspronkelijke acquisitie in 1999.

De daling van het bedrijfsresultaat voor amortisatie goodwill en voor bijzondere posten van EUR 55,3 miljoen in 2002 tot EUR 41,6 miljoen in 2003 is vooral een gevolg van een lagere omzet. Met name de advertentie omzet bij de dagbladen en huis-aan-huiskranten is scherp gedaald. Forse kostenbesparingen konden onvoldoende tegenwicht bieden.

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

	2003	2002	mutatie
Kranten			
Advertenties dagbladen	230,4	260,8	-11,7%
Advertenties huis-aan-huiskranten en nieuwsbladen	146,7	155,7	-5,8%
Abonnementen dagbladen	241,1	236,3	2,0%
Grafische producten en overige	49,0	57,6	-14,9%
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Externe omzet	667,2	710,4	-6,1%
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Bedrijfsresultaat voor amortisatie goodwill*	41,3	53,3	-22,5%
Marge	6,2%	7,5%	
Direct Marketing **			
Externe omzet	126,1	180,0	-29,9%
Bedrijfsresultaat voor amortisatie goodwill*	2,0	5,9	-66,1%
Marge	1,6%	3,3%	
Overige activiteiten			
Externe omzet	35,8	46,3	-22,7%
Bedrijfsresultaat voor amortisatie goodwill*	4,0	4,0	--
Marge	11,2%	8,6%	
	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Niet gealloceerde kosten	-5,7	-7,9	27,8%
* excl. bijzondere posten			
** tot en met oktober 2002 inclusief verspreidingen			

De daling van de externe omzet van de krantenactiviteiten bedraagt EUR 43,2 miljoen. Bij de dagbladen is sprake van een volumedaling van advertenties van 8,6% (Cebuco/ASS-registratie). Ondanks een tariefstijging is de gemiddelde opbrengst per pagina gedaald door een gewijzigde mix. Het volume van de hoger geprijsde advertenties voor vacatures is in 2003 fors gedaald (-45% volgens Cebuco/ASS cijfers).

De gemiddelde betaalde oplage van de dagbladen is met 1,5% gedaald ten opzichte van 2002.

De omzetzijde van de huis-aan-huiskranten is mede het gevolg van de sanering van het portfolio.

Bij de Grafische Groep is vooral het verlies van drukorders van derden dan wel teruggang van volume bij bestaande derden opdrachten van invloed op de lagere omzet.

De papierprijs is in 2003 gedaald. De bezorgkosten zijn enigszins hoger, mede door de start van het Gezamenlijk Bezorgbedrijf in de regio Utrecht. Als gevolg van reorganisaties zijn de personeelskosten van de kranten flink lager dan vorig jaar; de gemiddelde bezetting in de krantensector nam daarbij af met 7%

In de hiervoor gepresenteerde cijfers over het segment direct marketing zijn de resultaten van Interlanden tot en met oktober 2002 nog begrepen.

De autonome omzetafname van Wegener DM bedraagt ruim 4%. De omzet van data en database activiteiten steeg. Vooral onder invloed van een volumeafname in de markt voor direct mail daalde de omzet in customer contact services. Gecorrigeerd voor de verkoop van een 70% belang in Interlanden steeg het bedrijfsresultaat van het segment direct marketing.

In de overige activiteiten zijn in de cijfers over 2002 de resultaten van Radio 10FM begrepen. De verkoop van Wegener Falkplan heeft geen invloed op bovenstaande cijfers.

Vooruitzichten 2004

Vooral gelet op de omzetonwikkeling in de krantensector en het daardoor belangrijk gedaalde bedrijfsresultaat, kan, nog afgezien van de hoge extra goodwill afboeking, zonder meer gesteld worden dat 2003 voor Wegener een dieptepunt betekende. Met name vanaf het vierde kwartaal van vorig jaar begon de neerwaartse omzetonwikkeling echter wat minder scherp te worden en kon, vooral dankzij de gerealiseerde structurele daling van het kostenniveau, al een wat beter resultaat gerealiseerd worden dan in de vergelijkbare periode van 2002.

Deze trend zal zich, onder voorbehoud van onvoorziene omstandigheden, in 2004 kunnen voortzetten. Verwacht wordt dat er een licht herstel, of althans geen verdere daling, in de relevante markten zal optreden. Het volume personeelsadvertenties in de dagbladen zal waarschijnlijk stabiliseren op het lage niveau van de afgelopen maanden. De segmenten nationale en lokale adverteerders zullen licht verbeteren.

Het kostenniveau zal verder dalen vanwege de in de loop van vorig jaar gerealiseerde projecten, die in het gehele jaar 2004 effect hebben. Nu de grote reorganisaties voltooid zijn, zal het lopende jaar de nadruk liggen op verbetering van verkoopprocessen en -procedures alsmede op productontwikkeling.

De investeringen in materiële vaste activa zullen circa EUR 20 miljoen bedragen en daarmee opnieuw ruim lager zijn dan de afschrijvingen. De totale rentedragende schuld zal naar verwachting eind 2004 minder dan EUR 260 miljoen bedragen.

In 2004 zal een wijziging worden doorgevoerd in de wijze van verantwoording van de verplichting van toegekende maar nog niet opgenomen vakantiedagen van personeelsleden. Tot en met 2003 werd één keer per jaar, op jaar-ultimo, de mutatie van de verplichting bepaald. Met ingang van 2004 zal dit permanent plaatsvinden. Dit heeft geen invloed op het jaarresultaat, doch wel op het halfjaarresultaat. Naar verwachting zal het bedrijfsresultaat in de eerste jaarhelft daardoor met circa EUR 5 miljoen nadelig worden beïnvloed en in de tweede jaarhelft met circa EUR 5 miljoen voordelig.

Wegener verwacht dat in 2003 het dieptepunt bereikt is en dat de omzet in 2004 niet substantieel meer zal dalen. Per saldo mag in 2004 een verbetering van het bedrijfsresultaat verwacht worden.



Vijf jaar kengetallen

	2003	2002	2001	2000	1999
Aantallen personeelsleden					
w totaal aantal personen	6732	7206	8066	8147	5847
w totaal op fulltime basis (fte's)	5944	6346	7094	7206	5246
w aantal mannen	4181	4488	5097	5208	3795
w aantal vrouwen	2551	2718	2969	2939	2052
w aantal fulltime werkenden	4339	4868	5331	5474	4054
w aantal parttime werkenden	2393	2338	2735	2673	1793
Lengte dienstverband					
w korter dan 5 jaar	27%	31%	35%	33%	36%
w 5 jaar of langer	63%	69%	65%	67%	64%
w totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Gemiddelde leeftijd					
	44,2	42,8	42,0	41,6	41,0
Ziekteverzuim					
inclusief zwangerschapsverlof	6,3%	6,4%	7,2%	7,5%	6,8%
Verloop					
	11%	12%	14%	14%	15%
Salarissen en sociale lasten					
	370.928	432.128	394.115	381.614	255.844
Gemiddelde loonkosten					
per personeelslid	55,8	57,9	49,1	48,9	43,9
Gemiddelde omzet					
per personeelslid	124,8	125,4	121,3	125,5	122,2
Exploitatiegegevens					
Omzet	829.078	936.671	973.323	978.457	711.876
w stijging t.o.v. vorig jaar in %	-11,5%	-3,8%	-0,5%	37,4%	1,6%
Bedrijfsresultaat voor amortisatie goodwill	41.571	55.279	71.719	124.795	67.350
w in % van de omzet	5,0%	5,9%	7,4%	12,8%	9,5%
w stijging t.o.v. vorig jaar in %	-24,8%	-22,9%	-42,5%	85,3%	16,8%
Netto winst	-57.858	-6.638	3.287	43.551	40.003
Netto winst na preferent dividend, voor amortisatiegoodwill en voor buitengewoon resultaat na belastingen	11.054	17.918	28.783	57.715	41.786
w in % van de omzet	1,3%	1,9%	3%	5,9%	5,9%
Kasstroom uit operationele activiteiten	65.557	71.197	97.015	107.790	59.355
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-7.680	12.995	-28.229	-628.506	-139.066
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-52.650	-124.550	-32.523	532.135	75.698

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:

- w in de cijfermatige gegevens zijn buitenlandse bedrijfsonderdelen buiten beschouwing gelaten;
- w de gegevens van deelnemingen waarin Wegener op 31 december 2003 een belang had van 50% of minder zijn buiten beschouwing gelaten;
- w voor zover cijfers van deelnemingen zijn verwerkt, zijn deze volledig opgenomen, dat wil zeggen als ware er sprake van een 100%-deelneming;
- w de cijfermatige gegevens van (delen van) bedrijfsonderdelen die in de loop van 2003 tot het concern zijn toegetreden, zijn verwerkt in de cijfers per 31 december 2003. In de cijfers die betrekking hebben op het hele jaar 2003 zijn deze onderdelen niet betrokken;
- w 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;
- w 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;
- w 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;
- w de gegevens van kleinere vennootschappen/bedrijfsonderdelen c.q. overnames en/of organisatiewijzigingen zijn als volgt verwerkt c.q. opgenomen:
 - in Wegener Grafische Groep staf zijn de gegevens verwerkt van Wegener Publicatie Services en de restant gegevens van Wegener Nieuwsdruk Houten;
 - in Wegener Uitgeverij Zuidwest-Nederland BV zijn verwerkt de cijfers van Uitgeverij BN/De Stem BV en Uitgeverij Provinciale Zeeuwse Courant BV;
 - in Wegener Direct Marketing zijn verwerkt de gegevens van de Direct Marketing bedrijven in Nederland, met uitzondering van Wegener Fieldmarketing (incl. ExSample Media), die afzonderlijk zijn vermeld;
 - in Wegener (holding) zijn in de cijfers per 31 december 2003 verwerkt van Wegener Media BV, Assurantiebedrijf Grafia BV en Wegener Bedrijfsvastgoed Beheer BV; vanaf 1 januari 2004 vormden Wegener Media BV en Wegener eMedia BV een bedrijfsorganisatorische eenheid.

Aantal personeelsleden per 31 december 2003 "KOPPEN"

Vennootschap/Bedrijfsonderdeel	FT	PT	M	V	Totaal
Wegener Breda Nieuwsdruk	68	1	66	3	69
Wegener Nieuwsdruk Best	151	14	147	18	165
Wegener Nieuwsdruk Gelderland	145	104	229	20	249
Wegener Nieuwsdruk Nijmegen	89	5	93	1	94
Wegener Nieuwsdruk Twente	103	12	106	9	115
Wegener Sijthoff Nieuwsdruk	68	65	126	7	133
Wegener Grafische Groep BV staf	46	15	45	16	61
Sub-totaal Grafische Groep	670	216	812	74	886
Brabants Dagblad BV	233	173	208	198	406
Dagblad Tubantia/Twentsche Courant BV	151	210	203	158	361
Uitgeversmaatschappij De Gelderlander BV	314	191	318	187	505
Eindhovens Dagblad BV	201	142	153	190	343
Sijthoff Pers BV	225	134	215	144	359
Wegener Uitgeverij Gelderland-Overijssel BV	292	142	273	161	434
Wegener Uitgeverij Midden Nederland BV	250	147	231	166	397
Wegener Uitgeverij Zuidwest-Nederland BV	361	251	365	247	612
Wegener eMedia BV	44	16	35	25	60
Wegener Huis-aan-huiskranten BV	794	476	682	588	1270
Wegener ICT Kranten BV	201	21	199	23	222
Wegener DM Nederland BV	165	104	128	141	269
Wegener Fieldmarketing BV	124	22	113	33	146
Wegener Golf BV/Party Publishing BV e.a.	36	10	21	25	46
Wegener Falkplan BV	28	22	29	21	50
Wegener Suurland BV	131	63	103	91	194
Wegener NV (holding)	119	53	93	79	172
Totaal	4339	2393	4181	2551	6732

Verdeling personeelsbestand per 31 december 2003 naar leeftijd

Leeftijd	M	V	Totaal
Jonger dan 20 jaar	1	10	11
20 - 24 jaar	55	60	115
25 - 29 jaar	253	255	508
30 - 34 jaar	382	351	733
35 - 39 jaar	506	382	888
40 - 44 jaar	624	426	1050
45 - 49 jaar	761	333	1094
50 - 54 jaar	636	365	1001
55 - 59 jaar	737	282	1019
60 jaar en ouder	226	87	313
Totaal	4181	2551	6732

Dienstjaren personeelsleden per 31 december 2003

Aantal dienstjaren	M	V	Totaal
Minder dan 1 jaar	149	153	302
1 tot 2 jaar	155	133	288
2 tot 3 jaar	220	192	412
3 tot 4 jaar	222	213	435
4 tot 5 jaar	178	180	358
Subtotaal (minder dan 5 jaar)	924	871	1795
5 t/m 9 jaar	454	434	888
10 t/m 14 jaar	381	325	706
15 t/m 19 jaar	617	418	1035
20 t/m 24 jaar	460	206	666
25 jaar en langer	1345	297	1642
Totaal	4181	2551	6732

Ziekteverzuim in 2003

Vennootschap/ bedrijfsonderdeel	Gem. aantal ziektedagen			Ziekteverzuimpercentage t.o.v. het aantal roosterdagen				
	Verzuim- frequentie	per persoon	per geval	Man	Vrouw		Totaal	
					*incl.	*excl.	incl.	excl.
Wegener Breda Nieuwsdruk	1,3	21,9	16,4	7,7	30,1	30,1	8,4	8,4
Wegener Nieuwsdruk Best	1,9	20,8	10,8	8,0	11,8	8,7	8,4	8,1
Wegener Nieuwsdruk Gelderland	1,4	18,3	12,7	7,3	7,0	5,5	7,3	7,2
Wegener Nieuwsdruk Nijmegen	1,4	19,8	14,1	7,8	0,0	0,0	7,7	7,7
Wegener Nieuwsdruk Twente	1,7	20,9	12,6	8,3	5,8	5,8	8,2	8,2
Wegener Sijthoff Nieuwsdruk	1,8	25,2	13,7	10,0	10,3	10,3	10,0	10,0
Wegener Grafische Groep BV staf	0,8	25,2	30,3	9,5	15,9	15,0	10,8	10,6
Sub-totaal Grafische Groep	1,6	21,1	13,6	8,2	11,2	9,9	8,4	8,3
Brabants Dagblad BV	1,6	14,2	8,9	3,2	10,1	8,0	6,2	5,3
Dagblad Tubantia/Twentsche Courant BV	1,2	9,7	8,1	2,9	6,7	4,2	4,4	3,4
Uitgeversmaatschappij De Gelderlander BV	1,4	12,7	9,2	4,3	7,7	6,5	5,4	5,0
Eindhovens Dagblad BV	1,8	13,9	7,9	3,5	8,7	6,7	6,1	5,1
Sijthoff Pers BV	1,4	11,8	8,3	4,2	6,7	6,5	5,1	5,0
Wegener Uitgeverij Gelderland-Overijssel BV	1,2	10,3	9,0	3,5	6,5	5,7	4,5	4,2
Wegener Uitgeverij Midden Nederland BV	1,4	16,3	11,3	6,1	9,1	7,2	7,2	6,5
Wegener Uitgeverij Zuidwest-Nederland BV	1,3	11,7	9,0	4,1	6,9	5,6	5,1	4,6
Wegener eMedia BV	2,4	12,7	5,4	2,8	9,4	5,7	5,1	3,8
Wegener Huis-aan-huiskranten BV	1,3	13,1	9,8	4,9	7,1	6,1	5,8	5,4
Wegener ICT Kranten BV	1,6	17,6	11,1	6,6	10,2	8,7	6,9	6,8
Wegener DM Nederland BV	2,0	21,1	10,8	6,4	11,6	9,4	9,0	7,9
Wegener Fieldmarketing BV	1,6	17,4	11,1	5,6	10,9	9,2	6,9	6,5
Wegener Golf BV/Party Publishing BV e.a.	1,6	16,8	10,4	1,3	10,2	7,1	7,0	5,0
Wegener Falkplan BV	1,2	16,6	15,1	4,8	10,7	4,7	7,1	4,8
Wegener Suurland BV	1,0	13,8	13,8	3,6	9,8	8,3	5,9	5,4
Wegener NV (holding)	1,2	10,8	9,4	3,1	6,9	5,4	4,6	4,0
Totaal Wegener	1,4	14,5	10,1	5,2	8,2	6,7	6,2	5,7

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

Gemelde vacatures in 2003

Vennootschap/ bedrijfsonderdeel	intern vervuld				extern vervuld			per 31-12-03
	aantal gemelde vacatures	tijdelijk via IAW	tijdelijk niet-IAW	vast via IAW	vast niet-IAW	tijdelijk dienstv.	vast dienstv.	
Wegener Breda Nieuwsdruk	0	0	0	0	0	0	0	0
Wegener Nieuwsdruk Best	4	0	0	0	0	0	0	4
Wegener Nieuwsdruk Gelderland	15	0	5	0	2	0	1	3
Wegener Nieuwsdruk Nijmegen	19	0	0	8	0	6	0	3
Wegener Nieuwsdruk Twente	3	0	0	0	1	2	0	0
Wegener Sijthoff Nieuwsdruk	4	0	0	0	1	3	0	0
Wegener Grafische Groep BV staf	6	0	0	0	3	1	0	2
Sub-totaal Grafische Groep	51	0	5	8	7	12	1	12
Brabants Dagblad BV	30	1	1	2	5	13	2	0
Dagblad Tubantia/Twentsche Courant BV	14	0	0	4	0	6	1	3
Uitgeversmaatschappij De Gelderlander BV	33	0	0	1	0	26	3	1
Eindhovens Dagblad BV	27	0	15	0	6	2	0	0
Sijthoff Pers BV	14	0	0	0	0	6	2	2
Wegener Uitgeverij Gelderland-Overijssel BV	28	0	1	0	3	14	4	3
Wegener Uitgeverij Midden Nederland BV	27	0	2	0	0	12	2	4
Wegener Uitgeverij Zuidwest-Nederland BV	21	1	1	7	3	5	0	3
Wegener eMedia BV	21	0	11	2	2	5	0	1
Wegener Huis-aan-huiskranten BV	70	0	26	0	5	8	0	14
Wegener ICT Kranten BV	11	0	0	0	3	5	0	1
Wegener DM Nederland BV	30	0	0	0	0	19	9	0
Wegener Fieldmarketing BV	7	0	0	0	0	7	0	0
Wegener Golf BV/Party Publishing BV e.a.	3	0	0	0	1	2	0	0
Wegener Falkplan BV	1	0	1	0	0	0	0	0
Wegener Suurland BV	8	0	0	0	3	4	0	0
Wegener NV (holding)	30	0	4	4	6	2	2	8
Totaal	426	2	67	28	44	148	26	52

In- en uitdienstgetreden personeel in 2003

Vennootschap/ bedrijfsonderdeel	In dienst getreden			Uit dienst getreden		
	M	V	Totaal	M	V	Totaal
Wegener Breda Nieuwsdruk	0	0	0	5	0	5
Wegener Nieuwsdruk Best	0	1	1	13	2	15
Wegener Nieuwsdruk Gelderland	2	0	2	27	3	30
Wegener Nieuwsdruk Nijmegen	6	0	6	8	0	8
Wegener Nieuwsdruk Twente	0	1	1	5	1	6
Wegener Sijthoff Nieuwsdruk	1	0	1	15	1	16
Wegener Grafische Groep BV staf	3	1	4	22	7	29
Sub-totaal Grafische Groep	12	3	15	95	14	109
Brabants Dagblad BV	7	12	19	9	15	24
Dagblad Tubantia/Twentsche Courant BV	12	8	20	16	14	30
Uitgeversmaatschappij De Gelderlander BV	11	15	26	32	20	52
Eindhovens Dagblad BV	6	12	18	11	12	23
Sijthoff Pers BV	2	4	6	30	27	57
Wegener Uitgeverij Gelderland-Overijssel BV	5	11	16	30	30	60
Wegener Uitgeverij Midden Nederland BV	8	10	18	17	30	47
Wegener Uitgeverij Zuidwest-Nederland BV	23	24	47	35	29	64
Wegener eMedia BV	4	5	9	8	6	14
Wegener Huis-aan-huiskranten BV	29	28	57	73	70	143
Wegener ICT Kranten BV	7	0	7	12	2	14
Wegener DM Nederland BV	16	13	29	16	19	35
Wegener Fieldmarketing BV	37	9	46	25	17	42
Wegener Golf BV/Party Publishing BV e.a.	3	7	10	1	9	10
Wegener Falkplan BV	0	0	0	1	3	4
Wegener Suurland BV	22	25	47	27	10	37
Wegener NV (holding)	3	2	5	11	6	17
Totaal	207	188	395	449	333	782

Leeftijd in- en uitdienstgetreden personeelsleden in 2003

Leeftijdsgroepen	Indiensttredingen			Uitdiensttredingen		
	M	V	Totaal	M	V	Totaal
Jonger dan 20 jaar	0	4	4	2	3	5
20 - 24 jaar	46	42	88	30	29	59
25 - 29 jaar	64	53	117	75	68	143
30 - 34 jaar	34	29	63	57	53	110
35 - 39 jaar	25	13	38	31	52	83
40 - 44 jaar	23	26	49	42	35	77
45 - 49 jaar	8	11	19	36	26	62
50 - 54 jaar	4	9	13	28	21	49
55 - 59 jaar	3	1	4	38	17	55
60 - 64 jaar	0	0	0	109	28	137
65 jaar en ouder	0	0	0	1	1	2
Totaal	207	188	395	449	333	782

Duur van het dienstverband van de in 2003 uit dienstgetreden personeelsleden

Duur dienstverband	Aantal personeelsleden		
	M	V	Totaal
Minder dan 1 jaar	54	41	95
1 tot 2 jaar	80	87	167
2 tot 3 jaar	43	46	89
3 tot 4 jaar	17	22	39
4 tot 5 jaar	19	13	32
Subtotaal (minder dan 5 jaar)	213	209	422
5 t/m 9 jaar	26	20	46
10 t/m 14 jaar	23	27	50
15 t/m 19 jaar	28	41	69
20 t/m 24 jaar	31	17	48
25 jaar en langer	128	19	147
Totaal	449	333	782

Verloop 2003

Vennootschap/Bedrijfsonderdeel	%
Wegener Breda Nieuwsdruk	7
Wegener Nieuwsdruk Best	9
Wegener Nieuwsdruk Gelderland	11
Wegener Nieuwsdruk Nijmegen	9
Wegener Nieuwsdruk Twente	5
Wegener Sijthoff Nieuwsdruk	12
Wegener Grafische Groep BV staf	30
Sub-totaal Grafische Groep	12
Brabants Dagblad BV	6
Dagblad Tubantia/Twentsche Courant BV	9
Uitgeversmaatschappij De Gelderlander BV	10
Eindhovens Dagblad BV	7
Sijthoff Pers BV	13
Wegener Uitgeverij Gelderland-Overijssel BV	13
Wegener Uitgeverij Midden Nederland BV	11
Wegener Uitgeverij Zuidwest-Nederland BV	10
Wegener eMedia BV	22
Wegener Huis-aan-huiskranten BV	11
Wegener ICT Kranten BV	6
Wegener DM Nederland BV	10
Wegener Fieldmarketing BV	58
Wegener Golf BV/Party Publishing BV e.a.	22
Wegener Falkplan BV	8
Wegener Suurland BV	20
Wegener NV (holding)	10
Totaal	11

Redenen beëindiging dienstverband in 2003

Vennootschap/Bedrijfsonderdeel	A	B	C	D	E	F 1	F 2	G1	G2	Totaal	H1	H2	Totaal
Wegener Breda Nieuwsdruk	2	0	0	0	0	2	1	0	0	5	1	0	6
Wegener Nieuwsdruk Best	1	0	0	0	8	1	0	5	0	15	0	0	15
Wegener Nieuwsdruk Gelderland	3	0	1	3	11	4	3	5	0	30	3	0	33
Wegener Nieuwsdruk Nijmegen	0	0	0	4	1	3	0	0	0	8	7	0	15
Wegener Nieuwsdruk Twente	2	0	1	0	3	0	0	0	0	6	0	0	6
Wegener Sijthoff Nieuwsdruk	2	0	1	3	4	2	1	3	0	16	1	2	19
Wegener Grafische Groep BV staf	8	0	1	0	2	0	14	2	2	29	6	47	82
Sub-totaal Grafische Groep	18	0	4	10	29	12	19	15	2	109	18	49	176
Brabants Dagblad BV	1	0	1	0	12	1	0	9	0	24	1	0	25
Dagblad Tubantia/Twentsche Courant BV	7	0	3	0	9	0	2	6	3	30	2	0	32
Uitgeversmaatschappij De Gelderlander BV	8	0	2	4	7	8	1	22	0	52	7	0	59
Eindhovens Dagblad BV	3	0	0	0	9	3	0	8	0	23	1	1	25
Sijthoff Pers BV	18	0	3	1	7	4	0	15	9	57	4	8	69
Wegener Uitgeverij Gelderland-Overijssel BV	20	1	1	4	9	8	0	17	0	60	9	0	69
Wegener Uitgeverij Midden Nederland BV	9	0	0	1	13	4	0	16	4	47	1	15	63
Uitgeversmaatschappij Zuidwest-Nederland BV	14	0	0	6	19	4	4	13	4	64	4	0	68
Wegener eMedia BV	0	0	0	1	6	1	1	5	0	14	1	2	17
Wegener Huis-aan-huiskranten BV	23	0	4	0	35	15	10	48	8	143	10	0	153
Wegener ICT Kranten BV	6	0	0	0	1	2	0	5	0	14	6	0	20
Wegener DM Nederland BV	0	0	1	2	6	5	11	10	0	35	5	0	40
Wegener Fieldmarketing BV	0	0	0	0	11	12	0	19	0	42	0	0	42
Wegener Golf BV/Party Publishing BV e.a.	1	0	0	1	2	0	1	5	0	10	0	0	10
Wegener Falkplan BV	0	0	0	0	0	3	0	1	0	4	0	0	4
Wegener Suurland BV	0	0	1	0	15	1	0	20	0	37	1	0	38
Wegener NV (holding)	2	0	0	0	9	4	0	2	0	17	5	0	22
Totaal in aantallen	130	1	20	30	199	87	49	236	30	782	75	75	932
Totaal redenen uit dienst in percentages	16,6	0,1	2,6	3,8	25,4	11,1	6,3	30,2	3,8	100,0			

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

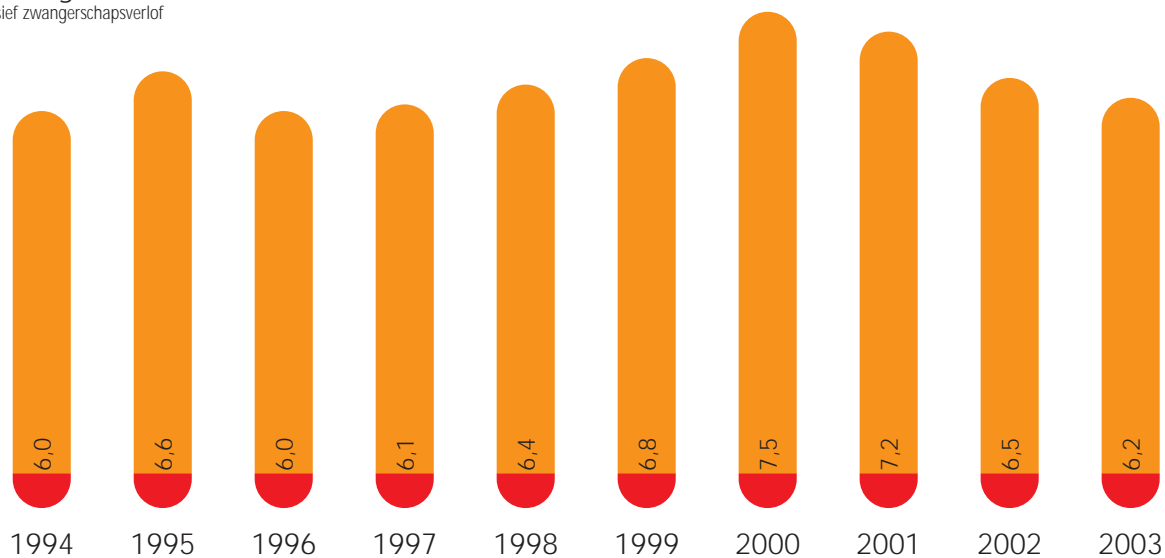
E= Beëindiging dienstverband voor bep. tijd

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

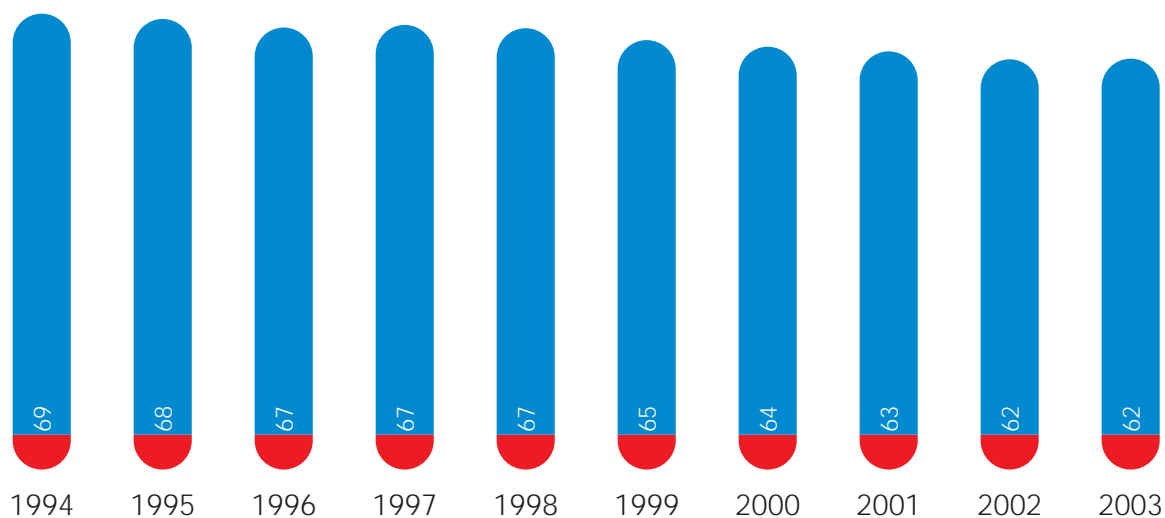
Percentage ziekteverzuim inclusief zwangerschapsverlof



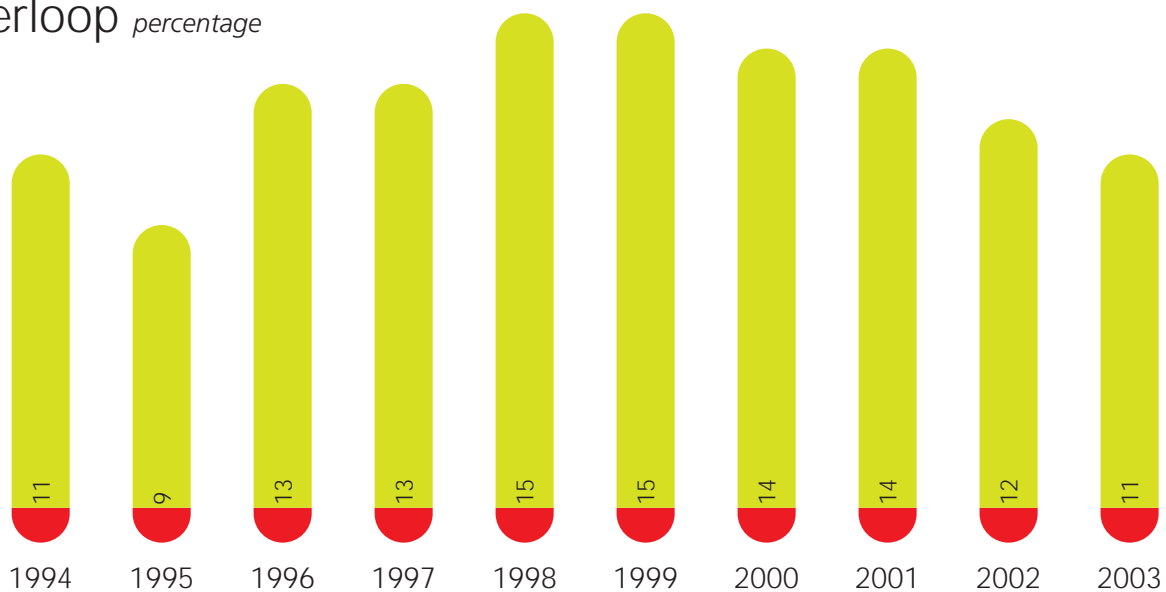
Percentage vrouwelijke personeelsleden



Percentage mannenlijke personeelsleden



Verloop *percentage*



Gemiddelde leeftijd



Colofon

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

Inhoud

Wegener Concern Personeel & Organisatie (eindredactie)

Ton Hissink en Henk Meerstadt (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 Koninklijke Wegener NV 2003.

Grafisch ontwerp en realisatie

Wegener Concern Vormgeving

Apeldoorn

Fotografie

Henni van Beek

Amsterdam

Technische realisatie

Plantijn Caspari

Utrecht







Meer bereiken. Met Wegener