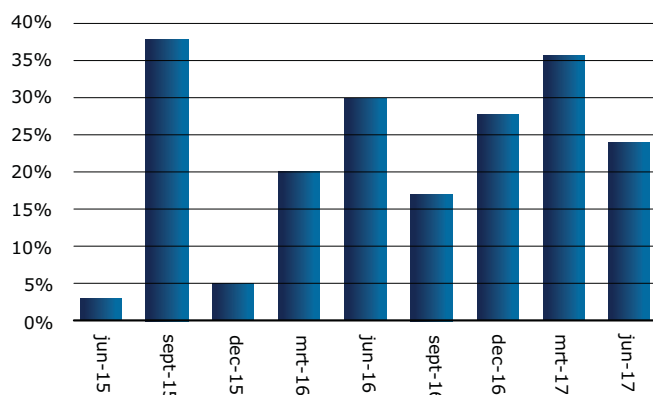


BAROMETER Q2 2017

METAAL & TECHNIEK

VAKBLAD VOOR HET MKB-METAAL



ECONOMISCHE BAROMETER Q2



**GROEI DOOR EFFICIËNTE
INZET VAN MENSEN**

Goed zorgen voor de toekomst

Opnieuw een kwartaal waarin onze barometer een positief beeld geeft. Er blijven echter wel uitdagingen: de ontwikkeling van de werkgelegenheid en arbeidsproductiviteit in onze sector blijft nog achter. Veel bedrijven hebben dringend behoefte aan nieuwe medewerkers die moeilijk te vinden zijn. Verhoging van de arbeidsproductiviteit is vanuit dat oogpunt, maar ook om de concurrentiepositie te versterken, een noodzaak.

Ik was enigszins verrast door de positieve berichten die De Nederlandsche Bank enkele weken geleden publiceerde. De groei blijft volgens de bank de komende jaren hoog en zorgt voor een aanhoudend begrotingsoverschot. Prachtig zou je zeggen! Ik hoop het van harte. Maar ik voel meer voor de benadering van de voorzitter van het Duitse Industrieverband: het gaat prima maar laten we wel met beide benen op de grond blijven staan: de grondstoffenprijzen zijn relatief laag, de koers van de euro is (nog) relatief gunstig en door de geldpolitiek van de Europese bank is geld tegen aantrekkelijke voorwaarden verkrijgbaar. Als één of meer van deze factoren ingrijpend wijzigt, dan kan het beeld snel omslaan.

Kortom laten we wel goed zorgen voor de toekomst. En dat zorgen voor de toekomst betekent onze schulden verminderen, investeren in de opleiding van medewerkers en zorgen dat we ook in de toekomst over voldoende vakbekwaam personeel kunnen beschikken. Daar ligt een grote taak voor overheid, ondernemers en werknemers. Gezien de onzekerheid die er nog steeds is, zijn ook de uitspraken



van zowel DNB als het CPB dat de lonen omhoog moeten voor discussie vatbaar. Wellicht zijn de winsten in het grote bedrijfsleven weer aan het herstellen, maar zeker in het mkb is de afgelopen jaren behoorlijk ingeteerd op het eigen vermogen. Het zal nog even duren voor er weer voldoende vlees op het bot zit. Daarnaast is het verstandiger om te kijken naar de ontwikkeling van de totale loonkosten dus inclusief de opslagen voor werkgeverslasten, alvorens dergelijke statements te maken. Ik begrijp dat DNB en CPB de binnenlandse consumptie willen stimuleren, maar dat zou beter kunnen door lastenverlichting voor zowel werknemers als werkgevers. Een nieuw kabinet heeft hier een mooie uitdaging!

Bert Jaarsma,
Directeur Organisatie
Koninklijke Metaalunie

Dit katern verschijnt elk kwartaal in Metaal & Techniek en is gebaseerd op de Economische Barometer; het kwartaalonderzoek onder leden van Koninklijke Metaalunie naar de economische stand van het MKB-metaal.

Druk op arbeidsmarkt gaat groei remmen

Het MKB-metaal heeft een goed kwartaal achter de rug. Met name het verder aantrekken van de binnenlandse markt is hier verantwoordelijk voor. Met de sterke toename van de orderintake is ook de werkgelegenheid en het aantal vacatures in het laatste kwartaal sterk toegenomen. De vraag naar vakmensen is op het moment zo groot dat meerdere sectoren aangeven niet alle uitstaande vacatures in te kunnen vullen. Het effect van een hogere bezettingsgraad heeft positieve gevolgen voor de ontwikkeling van de verkoopprijzen en de ontwikkeling van het bedrijfsresultaat.

Ook de buitenlandse orderpositie is verder gegroeid, maar deze groei was in het tweede kwartaal geringer dan in het eerste kwartaal van dit jaar. Ondanks alle positieve ontwikkelingen is de sector met haar verwachtingen voor het derde kwartaal van dit jaar iets terughoudender. Bij de respondenten van de Economische Barometer werken gemiddeld 21,7 vaste medewerkers en 2,2 flexibele krachten.

ORDERPOSITIE BINNENLAND

Net als in het eerste kwartaal van dit jaar is de binnenlandse orderpositie de aanjager van de

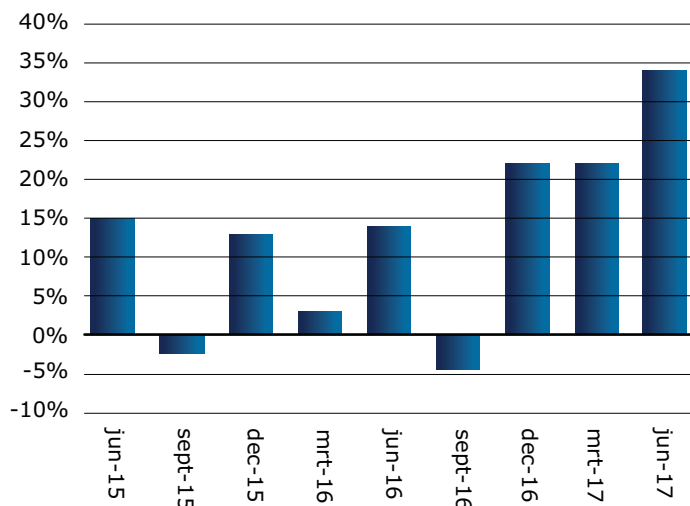
huidige groei van het MKB-metaal. 45% van de respondenten geeft aan dat de binnenlandse orderpositie in het tweede kwartaal is toegenomen terwijl dit bij maar 10% is afgenomen. We moeten terug tot voor de crisis van 2008/2009 dat we voor het laatst een zo hoog groeicijfer kenden. Van de machinebouwers geven zelfs zes op de tien bedrijven aan dat dat de orderportefeuille gegroeid is.

De waardering van de binnenlandse orderpositie is net als in het eerste kwartaal van dit jaar overwegend positief. Meer dan de helft van de

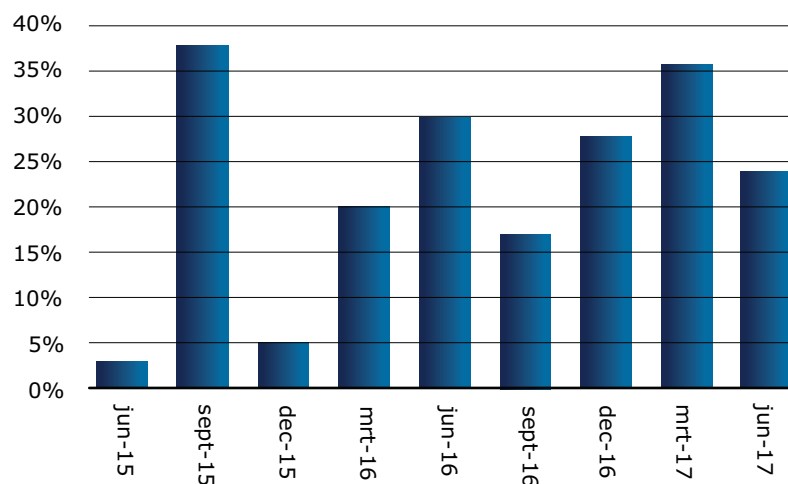
ondernemers geeft aan tevreden te zijn over de binnenlandse orderpositie, terwijl maar 7% aan geeft ontevreden te zijn. Hierbij zijn de aan de bouw toeleverende bedrijven en de oppervlaktebehandelaars het meest positief.

Ondanks de positieve waardering en ontwikkeling van de binnenlandse orderportefeuille zijn de verwachtingen voor het derde kwartaal veel voorzichtiger. Deze lagere groeiverwachting voor het derde kwartaal is overigens heel gebruikelijk. In het derde kwartaal valt voor de meeste bedrijven de zomervakantie en nemen de omzetten automatisch af. Een derde deel van de bedrijven verwacht een beter derde kwartaal, terwijl 8% een afname van de orderportefeuille verwacht. Het meest positief voor het derde kwartaal zijn de oppervlaktebehandelaars en de toeleverende las- en constructiebedrijven. Onder de producenten van landbouwmachines zijn er meer bedrijven die een afname van de orderportefeuille verwachten dan bedrijven die een toename verwachten. Onder de respondenten is de gemiddelde totale orderportefeuille in het

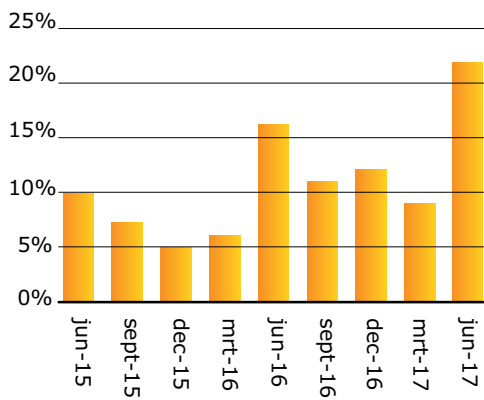
Ontwikkeling orderportefeuille binnenland t.o.v. vorige kwartaal



Saldo waardering orderpositie buitenland



Saldo toe- en afname vast personeel



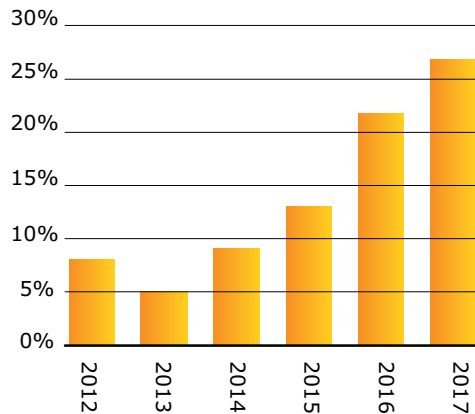
tweede kwartaal fors gestegen van gemiddeld 7,6 naar 9,5 weken.

ORDERPOSITIE BUITENLAND

Van de respondenten geeft de helft aan te exporteren. 10% hiervan exporteert tot 10% van de omzet en de overige 40% exporteert meer dan 10% van de omzet. Gemiddeld exporteert deze laatste categorie bedrijven 39% van hun omzet. Onder de (landbouw) machinebouwers en metaalwarenbedrijven zitten traditiegetrouw de meeste exporteurs. De ontwikkeling van de buitenlandse orderportefeuille over het tweede kwartaal van dit jaar wordt aanzienlijk minder positief beoordeeld dan over het eerste kwartaal. In het eerste kwartaal was de ontwikkeling van de buitenlandse orderportefeuille beter dan de binnenlandse orderportefeuille, nu is dat heel duidelijk andersom. Terwijl de binnenlandse orderontwikkeling de afgelopen jaren een gestage groei laat zien, schiet die van de export alle kanten op. Kwartaal met hoge groei worden afgewisseld met kwartaal met maar een lage groei.

Nu geeft 32% van de exporterende bedrijven aan een betere orderportefeuille te hebben terwijl dat in het vorige kwartaal nog 44% was. Het aantal bedrijven met een afgenomen orderportefeuille buitenland is daarentegen iets toegenomen. Per saldo geeft nu 15% van de bedrijven aan een betere orderportefeuille te hebben terwijl dit in het vorige kwartaal nog 30% was. De waardering van de orderportefeuille buitenland is in het tweede kwartaal afgenomen. In het eerste kwartaal waardeerde per saldo 36% van de bedrijven hun portefeuille positief. In het tweede kwartaal is dit afgenomen tot 24%. Ook de verwachtingen voor de exportpor-

Stand van het MKB-metaal 2e kwartaal



tefeuille voor het derde kwartaal van 2017 zijn minder positief dan die voor de binnenlandse markt. 30% van de exporteurs verwacht een groei van de orderportefeuille terwijl 15% een afname verwacht.

VERKOOPRIJZEN

Na vele kwartalen waarin er per saldo geen sprake was van prijsverhogingen wist in het eerste kwartaal van 2017, 23% van de bedrijven de verkoopprijs te verhogen. Deze trend heeft zich in het tweede kwartaal voortgezet. Kanttekening hierbij is dat aan de hand van de antwoorden van de deelnemers niet is na te gaan voor welk deel deze prijsverhogingen nodig zijn om een hogere inkoopprijs te compenseren.

PERSONEEL

Bij de respondenten werken gemiddeld 21,7 vaste medewerkers en 2,2 (9%) flexibele krachten. Bij een kwart van de respondenten werkten er in het tweede kwartaal meer mensen in vaste dienst dan in het eerste kwartaal. Een dergelijke groei vond voor het laatst plaats medio 2008, een paar maanden voor de val van Lehman Brothers. Bij 4% van de bedrijven werkt juist minder mensen in vaste dienst. De toename van vast personeel is net als in het eerste kwartaal het sterkst onder de metaalwaren bedrijven. Net als voorgaande kwartalen groeide ook het aantal bedrijven met meer flexibele krachten. Ook nu was de groei hiervan kleiner dan de groei van het vaste personeel. Hier was de groei het sterkst bij de oppervlaktebehandelaars.

De druk op de arbeidsmarkt neemt steeds verder toe. Op dit moment heeft 46% van de deelnemers tenminste een vacature openstaan. Dit lag in voorliggende kwartalen rond de 33%. Gemid-

deld hebben deze bedrijven 2,2 vacatures openstaan. Afgezet tegen alle medewerkers hebben de respondenten voor meer dan 4% van hun personeelsbestand vacatures open staan. Onder de verspanende bedrijven heeft 63% een vacature open staan. De machinebouwers, de verspanende bedrijven, de onderhoudsbedrijven en de landbouw-mechanisatiebedrijven verwachten niet dat ze de openstaande vacatures het komende halfjaar allemaal kunnen invullen.

BEDRIJFSRESULTAAT

Met de groei van de orderportefeuille neemt ook het bedrijfsresultaat in het tweede kwartaal toe. Bij vier op de tien bedrijven is het bedrijfsresultaat toegenomen terwijl dit bij 10% is afgenomen. Wat hierbij opvalt is dat ondanks de groei van de orderpositie van de oppervlaktebehandelaars er relatief weinig bedrijven in deze sector zijn waarbij het bedrijfsresultaat is toegenomen.

De waardering van het bedrijfsresultaat wordt, net al in het eerste kwartaal, door 55% van de bedrijven als positief beoordeeld, terwijl maar 3% van de respondenten deze als negatief kwalificeert. Bij het bedrijfsresultaat geldt dat de verwachtingen voor het derde kwartaal wat gematigder zijn dan de realisatie en waardering van het tweede kwartaal. 32% van de deelnemers verwacht een toename terwijl 12% een afname verwacht. Het aantal bedrijven dat winst maakt is weer toegenomen ten opzichte van voorgaande kwartalen. De laatste keer dat zo'n groot deel van het MKB-metaal winst maakte, was negen jaar geleden, voor de crisis. Driekwart van de bedrijven geeft aan winst te maken, 5% maakt verlies en 20% zegt break even te draaien.

INVESTERINGEN IN HET MACHINEPARK

Vanaf 2008 tot eind 2016 was de investeringsverwachting negatief. Dat wil zeggen dat er meer bedrijven zijn die aangeven minder te denken te gaan investeren in hun machinepark dan er bedrijven zijn die verwachten meer te gaan investeren. In de afgelopen jaren nam het aantal bedrijven dat meer dacht te gaan investeren geleidelijk toe. In de eerste helft van 2017 houden de bedrijven die meer denken te gaan investeren en de bedrijven die denken minder te gaan investeren elkaar nagenoeg in evenwicht. •

In de grafieken worden de positieve en negatieve antwoorden of het saldo weergegeven. De antwoorden geven geen absolute indicatie.

46% VAN DE BEDRIJVEN HEEFT EEN VACATURE OPEN STAAN

Groeien door efficiënte inzet van mensen

FOTO: SANDER VAN DER TORREN

Veel bedrijven in het MKB-metaal profiteren van het aantrekken van de economie in Europa. Nu de bezettingsgraad van de Nederlandse industrie weer richting de 84% loopt, zien ondernemers kans om de marges te verhogen en de bedrijfswinsten te laten toenemen. Ook de vooruitzichten voor de komende jaren zijn positief dus niks lijkt een verdere groei van het MKB-metaal in de weg te staan.



Met nagenoeg hetzelfde personeelsbestand zal men meer moeten produceren, wil men aan de te verwachte vraag kunnen blijven voldoen.

Lijkt... want zoals ook uit deze Economische Barometer blijkt, wordt de druk op beschikbare arbeidskrachten steeds groter. De vraag naar vakmensen neemt toe terwijl de uitstroom van oudere medewerkers gewoon doorgaat. Een ongekend groot aantal bedrijven heeft op dit moment een vacature open staan namelijk 46%. Bedrijven

die op zoek zijn naar nieuwe collega's hebben gemiddeld 2,2 vacatures. Een groeiend aantal ondernemers verwacht niet dat zij deze vacatures het komende jaar kunnen invullen. In de verspaning, machinebouw en bij de onderhoudsbedrijven heeft men de grootste problemen met het aantrekken van vakbekwaam personeel.

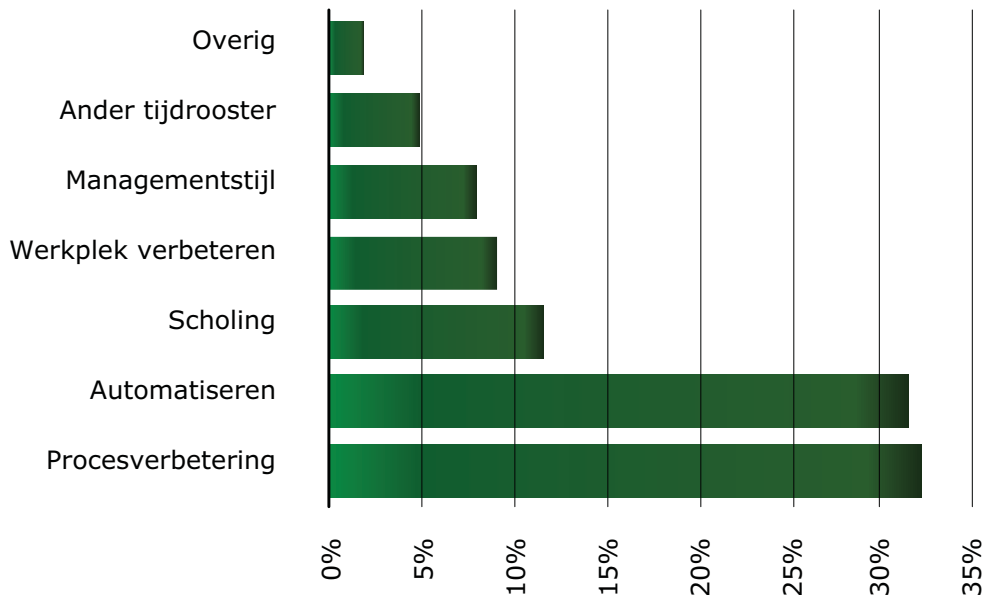
Uiteraard is het aantrekken van nieuw personeel een manier om de capaciteit te vergroten. De vraag uit de Economische Barometer 'of men extra medewerkers denkt nodig te hebben om de te verwachten groei op te kunnen vangen' wordt door meer dan de helft van de ondernemers bevestigend beantwoord. Deze groep geeft aan gemiddeld 3,4 extra medewerkers nodig te hebben. Voor deze bedrijven zou dit een uitbreiding zijn van maar liefst 16%!

Als we de demografische ontwikkeling in West-Europa in ogenschouw nemen en we weten dat het opleiden van een leerling jaren duurt, weten we ook dat we ook andere middelen moeten inzetten om het groeiende tekort aan mensen op te vangen. Naast het werven en opleiden van collega's, zal het MKB-metaal meer dan ooit moeten inzetten op het verhogen van de arbeidsproductiviteit. Met nagenoeg hetzelfde personeelsbestand zal men meer moeten produceren, wil men aan de te verwachte vraag kunnen blijven voldoen.

Een andere reden voor de Nederlandse industrie om fors in te zetten op productiviteitsverbetering is de toenemende concurrentie met het buitenland. West-Europa heeft hoge loonkosten. Willen we met deze hogere loonkosten concurreren tegen opkomende economieën dan zullen we naar een hoge productiviteit per medewerker moeten. Doen we dat niet dan zal de Nederlandse industrie deze hoge loonkosten niet meer kunnen opbrengen.

De arbeidsproductiviteit is behalve van de inzet en kwaliteiten van de werknemers ook afhankelijk van een goede organisatie, een goede werkplanning, goed gereedschap en de stand van de techniek. De arbeidsproductiviteit wordt verbeterd door een betere mix van genoemde factoren. Aan de stand van de techniek wordt de laatste jaren veel aandacht besteed met onderwerpen als Teqnow, smart industry en industrie

Efficiënte inzet van mensen



4.0. De vraag hierbij is hoe de factor kapitaal (veelal machines, robots en computers) slim kan worden ingezet met als doel de productiviteit te verhogen. Feitelijk zijn CNC-machines en lasrobots de voorgangers van dit proces. Naast de zogenaamde kapitaal-verdieping (machines i.p.v. mensen) zijn ook het kwalitatief verbeteren van arbeid en het efficiënter inzetten van arbeid en kapitaal middelen tot productiviteitsverbetering te komen.

TOEGEVOEGDE WAARDE

Voor de meeste metaalbedrijven bestaat de toegevoegde waarde van de onderneming (ook wel brutomarge) uit twee onderdelen. In de eerste plaats uit een opslag die bedrijven over de ingekochte materiaal en diensten in rekening brengen en ten tweede uit het aantal uren die in een jaar zijn gefactureerd (en betaald). De gefactureerde uren kunnen zowel manuren als machine-uren of een combinatie hiervan zijn. De productiviteit van een bedrijf kan eenvoudig worden gemeten aan de hand van de gemiddelde brutomarge per fulltime medewerker (fte). De brutomarge van een bedrijf wordt dan gedeeld door het aantal werkzame fte's. Productiviteit per medewerker zegt overigens nog niks over de winstgevendheid van een bedrijf. De brutomarge per fte verschilt sterk

tussen verschillende soorten bedrijven. Zo heeft een hoog geautomatiseerd verspanend bedrijf veel meer vaste kosten dan bijvoorbeeld een bedrijf dat eenvoudige constructies maakt. De brutomarge per fte van het verspanende bedrijf zal daarom hoger moeten zijn dan die van het constructiebedrijf, wil het dezelfde winst maken.

PRODUCTIVITEITSVERHOOGING

Als een bedrijf een hogere brutomarge weet te realiseren zonder extra kosten te hoeven maken, zal de winst van het bedrijf toenemen. Om dit te kunnen realiseren zullen de medewerkers in staat moeten worden gesteld om efficiënter te kunnen werken. Aan de leden van Metaalunie is de vraag voorgelegd of men in de afgelopen jaren maatregelen heeft genomen waardoor medewerkers efficiënter kunnen werken. Driekwart van de respondenten geeft aan dit te hebben gedaan. Hieronder worden de meest voorkomende antwoorden kort behandeld.

Procesverbetering

Naast algemene opmerkingen over het verbeteren van werkprocessen en procedures worden diverse lean-trajecten gebruikt. De invoering van VCA/ISO/CE markeringen wordt aangegrepen om tot een verbetering van bedrijfsproces-

sen te komen. Verder valt op dat veel ondernemers aangeven dat ze werk hebben overgeheveld van de werkplaats naar de werkvoorbereiding. Ook het optimaliseren van logistieke processen en planning dragen volgens de respondenten bij tot een efficiëntere inzet van het personeel.

Automatisering

Met automatisering en digitalisering worden verschillende manieren van efficiënter werken bedoeld. Ofwel de machines of robots dienen ter gedeeltelijke vervanging van arbeid of arbeid wordt ondersteund door machines. Dit geldt zowel voor in de werkplaats maar ook voor de werkvoorbereiding en de administratie. Onder deze categorie valt ook het man-arm produceren en het produceren buiten de daguren.

Scholing

Een belangrijke reden voor een toename van de arbeidsproductiviteit is een verbetering van de kwaliteit van arbeid, bijvoorbeeld door een hoger opleidingsniveau of meer ervaring van werknemers. Een hoger opgeleide met veel ervaring is doorgaans productiever dan een laaggeschoolde werknemer zonder ervaring.

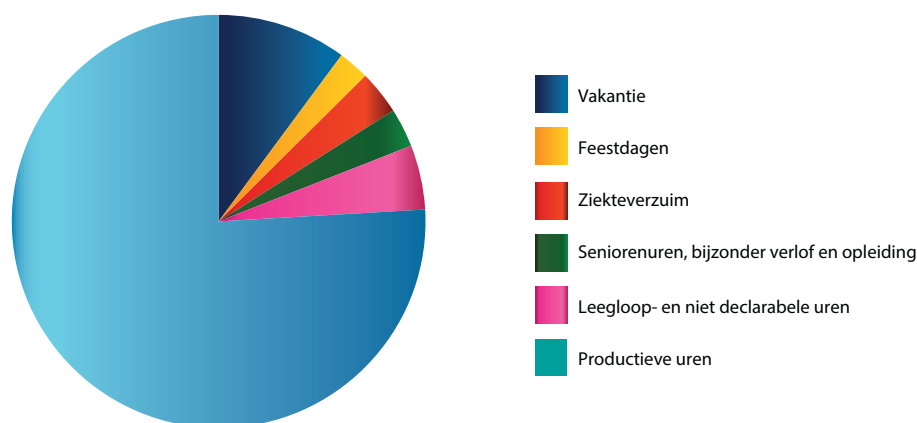
Werkplekverbetering

Bijna een op de tien respondenten geeft aan dat een betere werkplaatsinrichting en beter gereedschap leiden tot een efficiëntere inzet van arbeid. Een voorbeeld dat hierbij meerdere malen wordt aangehaald is het '5S-systeem', een methode die toeziet op een schone en geordende werkplek.

Management

Opvallende antwoorden die gegroepeerd zijn onder de term 'management' zijn onder andere: het strakker toezien op de urenregistratie en planning, het creëren van een goede werksfeer, het toezien op (rook)pauses en het sneller inspelen op veranderingen.

Besteding van uren per jaar



Aangepast dienstrooster

Bestaat een aangepast dienstrooster uit het verschuiven van uren van medewerkers van rustige naar drukker periodes dan wordt er efficiënter met de factor arbeid omgegaan. Bij het toepassen van deze methode wordt er per saldo minder arbeid verricht met dezelfde output. Bestaat het aangepaste dienstrooster uit structureel langere bedrijfstijden, dan neemt de arbeidsproductiviteit toe als gevolg van een beter bezetting van het machinepark en het bedrijfspand. Bij deze methode neemt de factor arbeid juist toe.

Overig

Andere manieren om mensen efficiënter te laten werken zijn het kritisch durven zijn bij het aannemen van werk. Door werk aan te nemen dat het beste bij het bedrijf 'past' kan dit efficiënt worden geproduceerd. Een andere strategie die hiermee te maken heeft is het standaardiseren van processen en producten.

ARBEIDSPRODUCTIVITEIT

De manier om de arbeidsproductiviteit te verhogen is het verhogen van het werktempo. Voor bedrijven of activiteiten waarbij de toegevoegde waarde vooral uit manuren bestaat, is er ook een andere manier om de toegevoegde waarde te verhogen. Dit kan door of het aantal niet-productieve uren te verminderen of de kwaliteit van de productieve uren te verhogen. Tussen de bedrijven in het MKB-metaal zijn grote verschillen in

het aantal uren dat een bedrijf bij de klant in rekening kan brengen. Deze verschillen worden onder andere veroorzaakt door de aard van het werk. Zo zal het veel moeilijker zijn om alle (reis) uren van een storingsmonteur door te berekenen dan de uren van een medewerker die achter een 'eigen' bewerkingsmachine werkt. Daarnaast zijn er ook grote verschillen in het aantal productieve uren tussen bedrijven die dezelfde werkzaamheden uitvoeren. Dit laatste wordt veroorzaakt door verschil in een organisatie, werkplanning en gebruik van materiaal en gereedschappen.

Een fulltime medewerker die onder de cao voor het Metaalbewerkingsbedrijf valt heeft een arbeidsovereenkomst voor de duur van ongeveer 2.000 uur (52 maal 38 uur) per jaar. In de praktijk blijkt dat bedrijven gemiddeld genomen in staat zijn tussen de 1.200 en 1.600 uur bij klanten in rekening te brengen. Het verschil tussen de door de werkgever aan de werknemer te betalen uren (2.000) en de door de klant aan de werkgever betaalde uren (1.200 tot 1.600), kan als volgt worden verklaard. Behalve de 25 vakantiedagen die de cao kent, zijn er jaarlijks ongeveer zes feestdagen die niet in het weekend vallen. Bij elkaar zijn dit 31 dagen oftewel bijna 250 uur waarop de medewerker vrij is. Dat betekent dat er op jaarbasis nog $2.000 - 250 = 1.750$ uur resteren waarop een medewerker beschikbaar zou kunnen zijn. Daarnaast heeft elk bedrijf te maken met ziekteverzuim. Ook hier zie je dat de

verschillen tussen sectoren en bedrijven groot zijn. In het eerste kwartaal van 2017 was volgens het CBS het ziekteverzuim in de industrie gemiddeld 4,5%. Als je vervolgens kijkt naar de bedrijfsgrootte dan valt op dat het verzuim bij kleinere bedrijven een factor drie lager was dan bij grotere bedrijven. Bij bedrijven met meer dan 100 medewerkers was het verzuim in het eerste kwartaal 5,2%, terwijl dit bij bedrijven tot 10 man slechts 1,7% was. Dit staat gelijk aan een verzuim van 100 uur bij grote bedrijven versus 33 uur bij kleine bedrijven. Bij de middengroep was het ziekteverzuim in de industrie gemiddeld 3,6%.

Andere redenen waarom een medewerker niet op het bedrijf aanwezig is en daarom geen productieve uren kan maken zijn senioren dagen, bijzonder verlof of afwezigheid vanwege het volgen van een cursus of opleiding. De laatste categorie en meest moeilijk te meten niet-productieve uren, zijn de uren die als gevolg van leegloop of het uitvoeren van niet declarabele werkzaamheden (schoonmaken e.d.) die niet bij de klant in rekening kunnen worden gebracht.

KWARTIERTJE

Om meer productieve uren per jaar te realiseren, bestaan er verschillende 'Lean-trajecten'. Afhankelijk van de aard van het bedrijf wordt daarbij kritisch gekeken naar de organisatie, de werkplanning, het gebruik van materiaal en het gebruik van gereedschappen. Investerings in dergelijke trajecten zijn vrij snel terug te verdienen. Als een bedrijf in staat is een medewerker dagelijks een kwartiertje langer productief te laten zijn, dan levert dit al snel een productiviteitsverbetering op van 4%! Afgezet tegen de toegevoegde waarde per fte is dit een verbetering van gemiddeld € 3200,- op jaarbasis. Vergelijken we deze productiviteitsverbetering met het gemiddelde bedrijfsresultaat per fte, dan neemt dit dankzij dat ene 'kwartiertje' toe met 35%! Productiviteitsverbetering is niet alleen goed voor Nederland, maar vooral voor de eigen portemonnee. •