



Fitnesspersoneel de nieuwe bagagesjouweraars of...

De kop van dit artikel lijkt misschien gek, maar is het dat ook? Niemand ontkwam de afgelopen weken aan het nieuws rondom Schiphol en velen spraken er schande van. Lange rijen door te weinig personeel. Mensen misten hun vlucht en er was zelfs sprake van vechtpartijtjes en agressie. Onder de klanten van Schiphol, bedoel ik dan, want het personeel nam juist gas terug. Ze waren het zat. Te veel was er op hun bordje terecht gekomen en dat tegen een abominabel laag salaris. Een salaris waar je echt niet harder van gaat lopen omdat het simpelweg te weinig is om een leefbaar inkomen genoemd te kunnen worden. En dus volgden er maatregelen. Het minimumloon voor medewerkers in de beveiliging en afhandeling gaat naar € 14 bruto per uur en voor de komende drukke zomerperiode kunnen medewerkers bovendien rekenen op een behoorlijke toeslag. En bijna ieder weldenkend mens is het met deze aanpassingen eens...

René Wantzing is eigenaar van Mindset Bedrijfsontwikkeling & Managementondersteuning en sinds kort dus ook exclusief distributeur voor Nederland en België van FitnessKPI. Hij is sparringpartner, coach en klankbord voor ondernemers in de fitnessbranche. Mindset Bedrijfsontwikkeling helpt fitnessondernemingen in het midden- en hoge segment bij het verder professionaliseren van de bedrijfsvoering. Het resultaat: maximale winst en een langdurig succesvolle onderneming.

SCHIPHOL

Ook in het nieuws lees ik dat luchthaven Schiphol heel scherp op de kosten zit én zo'n beetje de goedkoopste luchthaven van Europa is. De waarschuwing die dan ook bij de aankondiging van de stijgende loonkosten kwam is gericht aan de Nederlandse Staat en aan de Gemeente Amsterdam die beide grootaandeelhouder van de luchthaven zijn. Die waarschuwing luidt dat de hoogte van het dividend de komende jaren onder druk zal staan. Oftewel, de winst zal afnemen. Een lastige keuze...

WAAR LAAT DIT DE FITNESSBRANCHE DAN?

Ik heb vanuit mijn werkzaamheden een goed inzicht in de situatie in de fitnessbranche. En vandaar de kop boven dit artikel: Fitnesspersoneel de nieuwe bagagedragers of ...

Want hoe zit het dan in onze – nog relatief jonge – branche. Ik denk dat de meeste ondernemers de volgende getallen wel zullen herkennen: een startende fitnessinstructeur verdient tussen de € 10 en € 13 bruto per uur. Een instructeur met een jaar of 5 ervaring verdient tussen de € 12 en de € 15 bruto per uur. Een freelance groepslesinstructeur mag rekenen op een uurvergoeding van tussen de € 25 en de € 40 exclusief btw. De situatie is momenteel gelukkig dat de meeste mensen die werkzaam zijn in de fitnessbranche dit doen vanuit passie en niet omdat ze een geweldig inkomen nastreven. Maar ja, hoe lang houdt dat stand als je simpelweg te weinig verdient om van te kunnen leven?

NOG EVEN NAAR SCHIPHOL

Beveiligers en bagagesjouwiers vallen – uiteraard – onder een cao. En dat biedt medewerkers natuurlijk wat zekerheden en houvast. Zo hebben zij naast hun normale salaris recht op individuele toeslagen, onregelmatigheidstoeslagen, reservediensttoeslag en een feestdagtoeslag. Medewerkers worden jaarlijks beoordeeld en afhankelijk van hun prestatieniveau mogen zij rekenen op een salarisverhoging tot 7%. En oh ja, laten we de eindejaarsuitkering van 6% niet vergeten!

De cao van de beveiligingsbranche is wel wat minder 'rijk' dan die van Schiphol zelf, maar ook daar wordt gewerkt met passende toeslagen, pensioenopbouw en dergelijke.

Vergelijken we nogmaals de medewerkers van Schiphol met medewerkers in de fitnessbranche, dan komen de medewerkers in de fitnessbranche er eigenlijk nog meer bekaaid vanaf. In de fitnessbranche is geen cao en ik ken niet veel ondernemers die een pensioen voor hun medewerkers geregeld hebben. Aanpassing van de lonen aan de inflatie is niet vanzelfsprekend en meestal is er geen sprake van een structuur die salarisperspectief voor de toekomst geregeld heeft. Vaak moeten medewerkers vragen om meer salaris en dat maakt het toekomstperspectief voor personeel in de branche subjectief.

MAAR HOE DAN WEL

Zoals gezegd ben ik aardig ingevoerd in de financiële resultaten van fitnessclubs. En ik weet dus ook wel dat de branche op dit moment grotendeels helemaal niet in staat is om hogere salarissen te betalen, laat staan een cao aan te gaan. Maar de logica gebiedt dat dit in de toekomst simpelweg noodzaak wordt als we tenminste een branche willen worden die niet alleen een ruimte met fitnessapparatuur ter beschikking stelt, maar nastreeft mensen echt te helpen. De eerste stap die gezet moet worden is dan ook een verandering van Mindset bij de ondernemers. Dat zij niet zozeer bezig zijn om dergelijke veranderingen zo lang mogelijk tegen te houden, maar dat zij focussen op hoe een bedrijfsvoering te realiseren die ruimte biedt aan een leefbaar inkomen en toekomstperspectief voor alle medewerkers in de branche.



NIET DE GOEDKOOPSTE, MAAR...

Zoals ik bij de inleiding al aangaf is Schiphol zo'n beetje de goedkoopste luchthaven van Europa en dus was het beleid vooral gericht op het hebben van de laagst mogelijke kosten. En we zien wat daar de gevolgen van zijn. De vraag die ik mij daarbij hardop stel is; is er wel noodzaak geweest voor Schiphol om de goedkoopste te zijn. Als ik hoor dat de grote kracht van Schiphol is dat zij als hub verschillende vluchtroutes 'aan elkaar knoopt'. Zonder Schiphol kunnen bepaalde routes überhaupt niet uitgevoerd worden. Ze spelen dus een belangrijke rol en waarom moeten zij dan ook de goedkoopste zijn?

Projecteren we dit op de fitnessbranche, dan kunnen we ons dezelfde vraag stellen. De diversiteit in de branche is er, met de verschillende segmenten. En voor elk segment is er toekomst, mits het lukt om de specifieke kwaliteiten goed over het voetlicht te brengen. Soms is dat de prijs en soms is dat kwaliteit, aandacht of resultaat. Onthoud goed: 'voor alles is een koper' en 'de markt is groot genoeg'!

NIET VEEL PERSONEEL, MAAR GOED PERSONEEL.

Een belangrijke stap die gezet moet worden om toekomst te hebben, is het verbeteren van het bedrijfsresultaat van een fitnessonderneming. Dat kan betekenen dat er in de kosten gesneden moet worden en/of de omzet verhoogd moet worden. Maar eigenlijk gaat het er altijd om dat de optimale prijs-prestatie verhouding gecreëerd moet worden. En daarbij speelt het bereiken van een hoge efficiency een centrale rol. Of met andere woorden; niet perse veel personeel, maar goed personeel heel goed inzetten. Mensen in huis halen die weten wat ze doen en daarmee zoveel meerwaarde hebben voor de onderneming en haar klanten. En ja, die willen heel binnenkort in ruil daarvoor een goed salaris en dito arbeidsvoorwaarden hebben.

TOT SLOT

Mijn betoog is voor veel mensen niet nieuw, maar misschien wel confronterend. Wat ik door de vergelijking met Schiphol duidelijk wil maken is dat het geen vraag is óf er iets moet gebeuren op personeelsvlak, maar de echte vraag is wanneer we als ondernemers in de branche klaar zijn voor een professionalisering van arbeid en voorwaarden.

Heb je vragen of opmerkingen? Mail dan naar rwantzing@mndst.nl of bel 06 46 23 23 85.

RENÉ WANTZING

MindsetBedrijfsontwikkeling&Managementondersteuning.

MINDSET
BEDRIJFSONTWIKKELING