

POSZUKIWANA, poszukiwany

MAGDALENA RODAK-DĘBOWSKA

Coraz częściej słyszymy o rynku pracownika, co oznacza, że to pracownik jest głównym rozgrywającym. Dużą uwagę zwraca się również na pozyskiwanie i utrzymanie talentów w firmie. Czy te trendy przekładają się na branżę fitness? Czy faktycznie to pracownik dyktuje warunki współpracy? Czy łatwo znaleźć pracę w klubie fitness, a marki zabiegają o talenty?

Moimi rozmówcami byli rekruterzy, konsultanci w branży fitness, właścicielka klubu, instruktorka fitness i trener personalny oraz przedstawiciel portalu InfoPraca.pl. Dzięki temu udało się uzyskać spojrzenie na temat z różnych perspektyw.

Polskie realia

Jak na podstawie doświadczeń naszych rozmówców wygląda polski rynek fitness? Małgorzata Kuchar z Fitness Consulting uważa, że system pracy w branży fitness niestety bardziej odpowiada młodym ludziom. Niestety, bo w tej branży klientem docelowym jest zazwyczaj ten w wieku 35+. I tak, jak w większości branż i w naszej coraz trudniej odobrych pracowników. Szczególnie na szczeblach zarządczych – uważa Kuchar, dodając, że dobry pracownik i dobra praca muszą iść w parze. Rynek pracy dla branży fitness jest podzielony. Jak mówi, przed menedżerami nowej ery wkrótce powinny być stawiane nowe, wymagające szerokich kompetencji zadania. Inaczej staniemy w miejscu. – Dużej wrażliwości i wiedzy wymagać się powinno również od właścicieli – twierdzi Kuchar.

Jak się okazuje, kluczową sprawą jest wielkość miasta, bo jak mówi Marzena Bębenek, właścicielka Kinetik Fitness w Chrzanowie, w małej miejscowości wybór instruktorów jest ograniczony. Wynika to również z zakazu konkurencji, jaki jest im narzucony. – Trudno wyobrazić sobie, żeby jeden instruktor pracował w trzech klubach, które znajdują się

w promieniu 300 m – dodaje. Kiedy osiem lat temu sama otwierała klub w Chrzanowie, brakowało wykwalifikowanych instruktorów i musiała sprowadzać ich z Krakowa i Katowic.



Anna Bogucka,

Aga Kalbarczyk, instruktor fitness, psychodietetyk z Warszawy, porównuje rynek pracy w branży fitness z rynkiem reklamy, marketingu, mediów, na którym pracowała 15 lat. W jej ocenie rynek pracy w branży fitness jest wybitnie freelancerski. Niewielki procent

osób pracuje na umowę o pracę. Osobiście nie zna ani jednej takiej osoby. Ale według jej doświadczeń, zdecydowana większość instruktorów fitness traktuje tę pracę jako dodatkową, wykonywaną po godzinach, raczej jako hobby i dodatkowe źródło dochodów.

Krzysztof Pakulec z FIT MB, rekrutujący dla klubów fitness pracowników, twierdzi, że największa siła tkwi w wieku. – To pracownicy klubów fitness odgrywają decydującą rolę w rozwoju i osiągnięciu dobrych wyników firmy. Ich wiedza, umiejętności oraz kompetencje miękkie są największym zasobem marki – dodaje. Uważa, że znalezienie, pozyskanie i utrzymanie dobrego pracownika to karkołomne zadanie. Dlatego też rekrutacja do klubu fitness to, jak mówi, takie never-ending story. Proces rekrutacji powinien mieć charakter ciągły i znaleźć się w kalendariuszu codziennych aktywności.

Czy łatwo pozyskać dobrego pracownika?

Kuchar uważa, że tak. Ale tu piłka jest po dwóch stronach. Równie trudno znaleźć oddanego pracownika, jak stabilnego pracodawcę. To generalny problem polskiego rynku pracy. Sam system prawny rodzi spore trudności. Horrendalne koszty ZUS wpływają na to, jak zatrudniamy kogoś szukamy. I tak oto na recepcji (najważniejszym ogniwie procesu sprzedaży i opieki nad klientem) wciąż zatrudniają studenci. Jak mówi, nie tędy droga, ale trudno dyskutować z kosztami. – Do branży fitness zazwyczaj trafiają pa-

sjonaci sportu i zdrowego stylu życia. Motywacja jest więc oczywista – twierdzi Kuchar.

Co jest najważniejszą cechą uposzukiwanych pracowników?

– Na jednym ze szkoleń usłyszałam: „Zatrudnij za nastawienie, nie za umiejętności” – mówi Marzena Bębenek. – Kilka lat temu wydawało mi się to absurdalne. Kwalifikacje, dyplomy, staż były dla mnie najważniejsze. Dziś wiem, że to bzdura. Nastawienie, zaangażowanie, poczucie przynależności do miejsca, marki, to jest ważne – dodaje. – Doświadczenie się zdobywa, tak samo jak wiedzę i umiejętności, a nastawienie i zaangażowanie albo się ma, albo nie. To jest klucz, którym kieruję się podczas rekrutacji – puentuje Bębenek.

Trudności, bariery, zagrożenia

Krzysztof Pakulec zapytany o

problemy, z jakimi borykają się rekruterzy, wymienia niskie bezrobocie i dużą liczbę ofert pracy na rynku, specyfikę pokolenia Y, które ma inne podejście do pracy pracodawców. Zwraca uwagę na rosnący rynek start-upów, przeciągający na swoją stronę dużą grupę osób, które nie chcą standardów, procedur. Wspomina również program 500+, który spowodował, że kobiety z dnia na dzień rezygnowały z pracy.

– Problematyczny jest „syndrom Boga” u trenerów i instruktorów – mówi Małgorzata Kuchar. – Niebezpieczne i wyczerpujące wręcz prowadzenie klientów z czasem zrobi poważne problemy i może stanowić poważny zwrot w polskiej branży fitness. Wydaje się, że pogubiliśmy priorytety. Trudny jest także system prawny i duże koszty składek ZUS. Stawki instruktorskie są bardzo wysokie. ZUS od ww. stanowi nie lada wyzwanie dla większości pracodawców. A do tego dochodzi do nierównowagi płac trenerskich i instruktorskich w stosunku do tych zarządczych – mówi Kuchar.

Właścicielka klubu Kinetik zwraca uwagę swoimi doświadczeniami: – Zatrudniając instruktora, przekazując całą wiedzę, know-how, może się zdarzyć, że zatrudnimy swojego potencjalnego konkurenta. Przerabiam to od wielu lat. Połowa moich instruktorów odeszła lub została zwolniona w momencie, kiedy dotarła do mnie informacja, że otwierają swój własny klub, a dokładniej mówiąc – kopię mojego – mówi Bębenek i przyznaje: – Nic prostszego, otrzymali gigantyczną dawkę wiedzy, no i przede wszystkim gotowych klientów.

Rynek pracownika

Według portalu InfoPraca.pl chętnych do zatrudniania nie brakuje, chętnych do pracy



Marzena Bębenek

już tak. Procesy rekrutacyjne trwają coraz dłużej, a firmy poszerzają obszary poszukiwań. W zasadzie nie ma już pracowników dostępnych „od ręki” – trzeba włożyć więcej wysiłku, by ich znaleźć i pozyskać, dostosowując się do ich potrzeb i oczekiwań już etapie rekrutacji. Presja płacowa rośnie, część przedsiębiorców jej ulega, ale zreguły dotyczy to dużych podmiotów. – Mniejsze mają z tym kłopot, bo ich na podwyżki nie stać – mówi Marek Jurkiewicz, dyrektor InfoPraca.pl. Część z nich rywalizuje na rynku elastycznym czasem pracy bądź możliwością pracy

z domu, pojawiają się też inne pomysły, np. dofinansowanie do zajęć dziecka. Potwierdza to Krzysztof Pakulec, mówiąc, że zjawisko rynku pracownika ma miejsce również w branży fitness. To z jednej strony sytuacja trudna, ale również ciekawa, ponieważ stawia coraz większe wyzwania przed klubami. Pakulec zwraca uwagę na to, że rekrutacja to nie tylko ogłoszenie i spotkanie z potencjalnym kandydatem. Dziś to już cała strategia, strategia budowania marki pracodawcy, która również przekłada się na decyzje zakupowe klientów. Nieco odmienne zdanie ma Mał-



Anna Bogucka,

gorzata Kuchar z Fitness Consulting: – Karty są po obu stronach. Wnaszym odczuciu ci najbardziej wartościowi zazwyczaj nie wytrzymują oczekiwania szukając stabilizacji oraz dobrych warunków pracy odchodzą do innych branż. Znamy bardzo dobrych pracodawców i znamy bardzo dobrych pracowników. W procesie rekrutacji chodzi właśnie o to, aby obie strony się spotkały – dodaje Kuchar.

Praca na zawołanie?

O to, czy w branży fitness możemy mówić o rynku pracownika, zapytałam tych, którzy pracy poszukiwali? Marta Malec, trener personalny z Łodzi, ocenia, że nietrudno znaleźć pracę w klubie fitness. Według niej wszystko zależy od tego, gdzie chce pracować dany instruktor, czy zależy mu na pracy w dużych klubach, w korporacjach, czy w mniejszych obiektach. Tutaj może się okazać, że w tych największych klubach będzie łatwiej zatrudnienie, bo mają one sporą rotację, jeśli chodzi o pracowników. W małych klubach właściciele czy menedżerowie mogą zwrócić większą uwagę doбирая swoich pracowników. Poza tym takie kluby mogą być ukierunkowane pod daną klientelę i konkretne zajęcia, w czym wielu początkujących instruktorów może się nie odnaleźć. Według Malec wystarczą dobre chęci.

Warszawianka Agnieszka Kalbarczyk również potwierdza, że pracę nie jest trudno, chociaż zaznacza, że łatwiej znaleźć ją polecenia i kiedy ma się już doświadczenie.

Kalbarczyk wspomina, że codziennie widzi ogłoszenia, wiele klubów poszukuje instruktorów właściwie non stop. Ale też konkurencja rośnie lawinowo, bo ten zawód stał się bardzo modny ostatnim czasie. Według Kalbarczyk niektóre kluby chętnie przyjmują osoby zaraz po kursie podstawowym za minimalną stawkę, w nich można zdobyć pierwsze doświadczenie. Jednak podkreśla, że prawdopodobnie będą to te kluby, które nie są zainteresowane zatrzymaniem instruktora na dłużej i inwestowaniem w niego.

Umowa to oczywistość?

Na jakich warunkach zatrudnia branża fitness? Czy daje poczucie stabilności, rozwoju i bezpieczeństwa?

Aga Kalbarczyk przyznaje, że brak umowy o pracę powoduje, że często uzgodnienie warunków jest niesformalizowane. Jak twierdzi, zatrudnia się instruktorów bez żadnej umowy ramowej, warunki uzgadniane są ustnie bądź przesyłany jest ogólny regulamin pracy, w którym mowa jest jedynie o obowiązkach instruktora. – Na cztery przypadki miałam aż dwa (50 proc.!), w których musiałam wymusić (i to nie jest przesadzone słowo) podpisanie ze mną umowy. Ta sytuacja uświadomiła mi, że instruktorzy też nie walczą o te umowy. A przecież umowę podpisuje się, by chronić swoje interesy. Instruktorzy też zapominają o tym, że mogą negocjować warunki umowy (regulaminu nie da się negocjować indywidualnie, bo jest dla wszystkich i z góry narzucony), chociażby

okres wypowiedzenia pracy – mówi Kalbarczyk. Zwraca również uwagę na to, że ten pierwszy moment, kiedy formalizujemy warunki współpracy, pokazuje, jakie będą relacje z właścicielem klubu, w jaki sposób będzie traktował swoich współpracowników. Kalbarczyk uważa, że jeśli klub podpisuje umowę, jest otwarty na negocjacje warunków, to znaczy, że traktuje cię po partnersku i jest to bardzo dobry sygnał, że tak samo będzie w trakcie dalszej współpracy.

Jaka praca, taka płaca? Czy pracujący w klubach fitness są zadowoleni z warunków pracy, wynagrodzenia i relacji?

Marta Malec prowadzi własną działalność gospodarczą i jako trener personalny rozlicza się co miesiąc z klubem za wynajem powierzchni. Takie rozwiązanie ją satysfakcjonuje, ponieważ to stała pozycja w kosztach prowadzenia działalności, jednocześnie daje możliwość pracy na własny rachunek. W takim modelu wszystko jest na jej warunkach – schemat pracy, dowolnie ustala stawki treningów i może być elastyczna wobec swoich podopiecznych. Nikt nie narzuca jej



Anna Bogucka,

reguł, co dla niej jest niezwykle ważne.

Aga Kalbarczyk mówi o tym, że na rynku warszawskim różnice w wysokości stawek są ogromne, a wszystko zależy od doświadczenia, marki osobistej, ale też od wielkości klubu i podejścia właścicieli. Jak twierdzi, nie

dla wszystkich jakości pracy, doświadczenie, umiejętności instruktora mają znaczenie.

Talent na wagę złota

A według danych InoPraca.pl na rynku pracy wyzwaniem dla pracodawców jest utrzymanie utalentowanych pracowników w firmie. Aby tak się stało, podwyższają wynagrodzenie i rozbudowują pakiet korzyści pozapłacowych. Zarówno Licznika rynku InfoPraca.pl, jak i z danych rynkowych wynika, że rośnie zapotrzebowanie na menedżerów z doświadczeniem.

Potwierdza to Krzysztof Pakulec, który przyznaje, że najtrudniej dziś o zatrudnienie w branży fitness menedżera: – Aplikują na to stanowisko bardzo często osoby, które w pewnym momencie uwierzyły w swoją wartość, bardzo mało mają do zaoferowania, równocześnie mając ogromne oczekiwania finansowe. Osoby aplikujące na to stanowisko bardziej zwracają uwagę na korzyści materialne wynikające z objęcia tego stanowiska, nie doceniając tego, czego będą mogły się nauczyć.

Według Małgorzaty Kuchar najtrudniej pozyskać talenty wśród trenerów, którzy są zamknięci na „zarządzanie”, skupieni zaś na samorozwoju i zarabianiu. Ale dodaje też, że pozyskać talent trzeba umieć. I tu na przeciw wychodzą umiejętności menedżerskie.

Każde pokolenie ma swój czas?

Wiadomo, że każda generacja charakteryzuje się innym podejściem do pracy. Branża fitness kojarzona jest jako branża dla ludzi młodych. Czy słusznie jednak? Dane InfoPraca.pl wskazują, że firmy coraz częściej zgłaszają chęć zatrudnienia osób 50+. Marzena Bębenek podkreśla, że niezależnie od wieku pracownika, od każdego wymaga tego samego – zaangażowania, szacunku dla klientów, współpracowników oraz identyfikacji z marką. Z punktu widzenia pracodawcy zatrudniałaby najchętniej osoby po 35. roku życia, ze względu na ich bagaż doświadczeń zarówno tych zawodowych, jak i życiowych, a także odpowiedzialność oraz umiejętności pracy w zespole. Bębenek przyznaje jednak, że w branży fitness trudno o taką grupę wiekową. Małgorzata Kuchar również podkreśla różnice w pracy poszczególnych generacji. Trochę inaczej pracowały X, inaczej Y, przed nami wchodzące pokolenie Z. Młodzi ludzie mogą pracować w systemie zmianowym, popołudniami i w weekendy. Jednak jest zdania, że nikt nie zrozumie tak klienta 40+, jak mająca podobne doświadczenia pracownica. Według obserwacji rekruterów z FIT MB pokolenie X bardziej ceni sobie pracę i jest bardziej lojalne w stosunku do pracodawcy.



Anna Bogucka,

„Igreki” natomiast są bardziej wyedukowane, kreatywne i otwarte. Generacja X jest mniej podatna na zmiany, Y za to ma bardziej roszczeniową postawę, chcą często pracować na własnych warunkach. – Już niedługo to właśnie milleniarsi będą stanowili 75 proc. naszej kadry, więc na pewno musimy się nauczyć, jak z nimi pracować – mówi Krzysztof Pakulec. Musimy pokazywać im, że ich praca ma znaczenie, oni chcą wiedzieć nie tylko, co

mają zrobić, ale również dlaczego.

Równe szanse? Jakie znaczenie ma płeć, wiek, wygląd w znalezieniu pracy na rynku fitness?

Dla właścicielki Kinetik Fitness najważniejsza w doborze pracownika jest osobowość, komunikatywność i poczucie humoru. Wygląd jest na dalszym planie – przyznaje – nie mniej jednak instruktor fitness czy trener

musi trzymać jakiś standard.

Na podobne cechy wskazują rekruterzy z Fitness Consulting – nic nie zastąpi dojrzałości emocjonalnej, wrażliwości na drugą osobę czy stabilności. –Umiejętności zakresy inteligencji emocjonalnej społecznej to dla nas zupełne „must have” – mówi Małgorzata Kuchar. Dodaje też, że choć te cechy nie zależą od wieku, to jednak wiek kształtuje ogólną umiejętność zauważenia drugiego człowieka. A w tej branży właśnie do chodzi.

Krzysztof Pakulec uważa, że problemu z dbałością o zachowanie równych szans dla kandydatów, biorąc pod uwagę wiek czy płeć, nie ma. Chociaż widział kilka ogłoszeń klubów fitness, które wskazywały na maksymalny wiek potencjalnego kandydata. Sam jest zdecydowanie przeciwny takiemu podejściu. Uważa, że sytuacja, w której w klubach fitness pracują w większości młodzi ludzie, wynika z tego, że w 99 proc. to oni właśnie aplikują na różne stanowiska do klubów fitness. A taki stan rzeczy może wynikać z proponowanej formy zatrudnienia, którą najczęściej jest umowa-zlecenie.

Co do płci to Pakulec uważa, że podział ról zawodowych wynika z naturalnego zainteresowania – trenerzy personalni to najczęściej mężczyźni, recepcja to większość kobiet, instruktorzy fitness to również częściej kobiety.

Płeć ma znaczenie?

Zgodnie ze statystykami Eurostatu spośród 7,3 mln osób pracujących na terenie Unii Europejskiej na stanowiskach menedżerskich, 2,6 mln to kobiety. Przeciętnie zarabiają o 77 centów za godzinę mniej niż pracujący na identycznych stanowiskach mężczyźni. Różnica w płacach wynosi 23 proc. Polska na europejskim tle wygląda lepiej. Na stanowiskach menedżerskich pracuje u nas 44 proc. kobiet. Portal InfoPraca.pl zapytał prawie 3 tys. swoich użytkowników o to, jak postrzegają swoją pozycję na rynku pracy. Zdaniem niemal 69 proc. ankietowanych kobiety są dyskryminowane na rynku pracy. Instruktor fitness z Warszawy Aga Kalbarczyk odnosi wrażenie, że zawód instruktora fitness jest bardzo specyficzny. Płeć ma w tym przypadku większe znaczenie niż w innych zawodach. Chodzi o kwestię zarówno identyfikowania, jak i porównywania się uczestników z instruktorem. Zwraca uwagę na bardzo ważną kwestię dotyku. W zależności od rodzaju zajęć, ilość kontaktu bezpośredniego, czasem wręcz intymnego, instruktorem może być znikoma, ale może być bardzo duża. To klienci decydują o swoim komfortie w trakcie zajęć i dla części z nich płeć instruktora może mieć priorytetowe znaczenie,



Anna Bogucka,

nawet ważniejsze od jego wiedzy, doświadczenia i osobowości. Dlatego płeć nie musi, ale może być przewagą. – W żaden sposób nie traktowałabym tego jako dyskryminacji – podkreśla Kalbarczyk. Marta Malec, trener personalny i dietetyk z Łodzi, zauważyła, że kobiety częściej wybierają jako trenerów kobiety, z kolei mężczyźni wybierają mężczyzn. Nie ocenia tego negatywnie, bo sama nie ukrywa, że lepiej czuje się, prowadząc treningi z kobietami.

Wygląd determinuje?

„Rozpatrujemy aplikacje wyłącznie ze zdjęciem” – to często spotykane sformułowanie w ofertach pracy. Ma to miejsce również w branży fitness. Jak stwierdza Małgorzata Kuchar, rynek pracy fitness nie jest odpowiedni dla wszystkich kandydatów. Zawsze podkreślamy: szukaj takiego pracownika, jakiego masz klienta. Tyle że pracownik 35+ chce stabilności, godności, przewidywal-

ności. A tego często branża fitness nie jest w stanie mu dać. Więc jakich szans ma młodość, brak zobowiązań, jędrne ciało i piękny biust. I to niestety często są determinanty wyboru kandydatów. Pracownik ma być wzorem i motywatorem, ale możliwym do osiągnięcia – zaznacza Kuchar. – Nie tylko w branży fitness, ale we wszystkich innych branżach wygląd zdecydowanie determinuje szanse kandydata – tłumaczy Krzysztof Pakulec. Odnosi to podejście do zasady pierwszego wrażenia. Jak zaznacza, branża fitness to dbałość o ciało, więc trudno sobie wyobrazić otłęłego trenera personalnego, dietetyka czy recepcjonistkę z nadwagą. Nie skreśla tych osób ze względu na ich wygląd czy samą nadwagę, jednak często pytając o zamiłowanie tych osób do aktywności ruchowej, słyszy, że nie lubią się ruszać. A jeśli sami nie lubią się ruszać, to trudno będzie im zmotywować innych do zdrowego i aktywnego stylu życia – zaznacza Pakulec.

Rekrutacja jak reklama

Dojrzałe firmy, aby zwiększyć szanse na skuteczne dotarcie do grupy docelowej, prowadzą rekrutację przy użyciu bardziej rozbudowanych narzędzi rekrutacyjnych. Widać to już po ogłoszeniach publikowanych np. na InfoPraca.pl – zarówno po treści, jak i szacie. Same ogłoszenia już jednak nie wystarczą i pracodawcy są tego coraz bardziej świadomi. Rekrutacja w coraz większym stopniu przypomina profesjonalną kampanię reklamową. To narzędzia do budowania marki pracodawcy i zaznaczania się również w świadomości potencjalnych odbiorców. Wygrają ci, którzy rozumieją to pierwszy, bo w dobie wymiany opinii na forach internetowych nietrudno już zweryfikować pracodawcy. Itak jak powszechny jest research aplikujących kandydatów w mediach społecznościowych, tak nie jest problemem sprawdzenie potencjalnego pracodawcy czy jego marki.

WYNAGRODZENIA W KLUBACH*

Obsługa klienta: 10-12 zł/h godzina, plus premia za sprzedaż, odnowienia

Instruktor fitness: 25-120 zł/h

Trener na siłowni: 12-20 zł/h, średnio 15 zł/h

Trener personalny wewnętrzny: od 50-65 proc. wartości netto ze sprzedaży treningów, inne źródło podaje 8-50 zł (z premią od sprzedaży)

Menedżer: 2000-5000 zł miesięcznie

*Dane zostały zebrane w kilku miastach w Polsce.