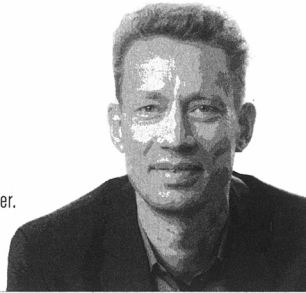


KOLUMNE

Marcus Renziehausen

ist Betriebswirt und Unternehmer, Autor und Speaker. Seit 2002 ist er als Vorstandsvorsitzender bei der The Engineers of Finance AG tätig.



Der richtige Zeitpunkt für Mitarbeiter Nummer eins

Die Branche verändert sich. Langsam, aber stetig. Erste Schwingungen spürte ich während meines Besuchs der DKM Messe 2019 in Dortmund. Jetzt, wo die Live-Events mit Vor-Ort-Besuchern wieder Fahrt aufnehmen, vibrierte es erneut. Verstärkt habe ich den Eindruck, dass sehr viele junge Menschen in den Finanzmarkt strömen. Auch bei der jüngsten MMM Messe in München hat sich meine Wahrnehmung bestätigt. Es wimmelte von jungen Beratern, lernwillig, motiviert und bereit, die Szene im besten Sinne durchzumischen. Viele dieser Newcomer wollen den Sektor wirklich nach vorne bringen. Das freut mich sehr und macht mich stolz. Denn Finanzberatung ist ein viel wertvollerer Beruf als ihr Ruf.

Gleichzeitig suchen Aufsteiger Unterstützung beim Aufbau ihres Business. Wie ein Schwamm saugt der Nachwuchs Wissen und Know-how erfahrener Kollegen auf. Oft höre ich die Frage, wann der richtige Zeitpunkt für Mitarbeiter Nummer eins sei. Viele Berater, Vermittler, Makler – ob jung oder erfahren – grübeln über diese Entscheidung. Dabei bremst sie der Gedanke ans Gehalt aus. Wie lässt sich ein Teammitglied zuverlässig bezahlen? Erste Kalkulationen klingen nach Verlust: Berater Meier erzielt pro Jahr Summe x als Provisions- oder Honorareinnahmen. Stellt er jemanden ein, fließt ein Großteil davon aufs Mitarbeiterkonto. Je höher die Qualität des Supports, desto mehr Geld kriegt dieser. Dem gegenüber stehen jedoch die oft wenig greifbaren Opportunitätskosten. Kosten, die entstehen, wenn Meier niemanden einstellt. Über den Daumen gepeilt liegt der entgangene Nutzen vermutlich deutlich über dem Gehaltsniveau des Angestellten.

Mehr Zeit, mehr Fokus

Ein kleines Gedankenspiel: Der Inhaber eines Solobusiness stellt eine 450- bzw. ab Oktober eine 520-Euro-Kraft ein. Dieser Minijobber übernimmt administrative Tätigkeiten im Backoffice. Er unterstützt in all den Bereichen, wo der Chef nicht sofort Geld verdient – in der Verwaltung, Terminplanung oder Buchhaltung. Bei einem Stundenlohn von 15 Euro arbeitet diese Unterstützung 30 Stunden im Monat. Somit schaufelt dieser Support dem Finanzberater jede Menge Zeit frei und nimmt ihm spürbare Last von den Schultern. Eine Teilzeitkraft arbeitet sogar 80 Stunden pro Monat und verdient damit vielleicht 1.500 – 2.000 Euro. 80 Stunden, die Inhaber nicht mehr selbst stemmen müssen. Diese gekaufte Zeit

eröffnet enorme Kapazitäten im Kalender. Und wenn das schon gut klingt, überlegen Sie mal, wie sich 160 zusätzliche Stunden im Monat anfühlen, die eine Vollzeitkraft mit einem Gehalt von 3.000 – 4.000 Euro für Sie freilegt.

Die erste Frage lautet nun: Was könnten Finanzberater mit diesen 30, 80 oder 160 Stunden tun? Wem nichts einfällt, für den ist eher nicht der richtige Moment für eine personelle Aufstockung. Aber vielleicht braucht es nur ein paar Ideen, wie sich der gewonnene Freiraum nutzen lässt: Mindestziel sollte sein, durch den Zeitüberschuss pro Monat einen guten, neuen Kunden zu gewinnen. Dieser Klient bringt monatlich im Durchschnitt 4.000 Euro ein – das zusätzliche Gehalt wäre damit in trockenen Tüchern. Kluge Unternehmer kaufen sich also Zeit, um neue Kunden zu gewinnen. Außerdem befreien sie sich von jeder Menge Nervkram, um sich ihren eigentlichen Aufgaben widmen zu können. Jetzt ist es an der Zeit, sich die nächsten ehrlichen Fragen zu stellen: Traue ich mir das zu? Gelingt es mir, mit diesem Zusatzfenster neue Kunden an Land zu ziehen oder mit bestehenden Kontakten mehr Umsatz zu machen? Ist mir klar, wie ich das angehe?

Zweifelnde dürfen durchatmen. Es gibt vier konkrete Stellschrauben, an denen jeder in dieser Zeit drehen kann. Angefangen mit der Strategieentwicklung. Eine abgestimmte, zeitgemäße Strategie bleibt absolute Grundvoraussetzung für Erfolg. Wo will ich hin? Was ist mein perfekter Kernkunde? Und welchen Nutzen biete ich? Nicht alle haben hier klare Vorstellungen. Diese Fragen systematisch zu beantworten, ist kein Hexenwerk. In unseren Coachings erarbeiten wir eine individuelle Strategie in 30 Tagen. Bei den nächsten drei Stellschrauben geht es darum, die eigenen Prozesse zu optimieren – im Bereich Akquise, Beratung und Service. Wer mehr Zeit hat, kann an diesen Routinen feilen, um gute Kernkunden anzulocken. Die Beratung darf nicht wie Kraut und Rüben aussehen, sondern sollte einem effizienten Prozess folgen. Viele unterschätzen zudem die Wirkung hochwertigen Service. Wo andere sich vor lauter Neukundenakquise verzetteln und miserable Qualität in der Kundenpflege abliefern, sind Spitzenanwärter vorbereitet.

Berauben Sie sich nicht Ihres eigenen Wachstums

Kurzum, eine Backoffice-Kraft, die bei Administration und eventuell auch im Vertrieb hilft, verschafft Finanzdienstleistern Zeit, um die eigene Firmenstrategie zu schärfen und Prozesse in Schuss zu bringen. Alles für das Ziel, mit neuen oder bestehenden Kontakten entspannt mehr Umsatz zu machen. Meine Empfehlung für den richtigen Zeitpunkt, das Solobusiness auszubauen, lautet daher wie folgt: Rekrutieren Sie so früh wie möglich! Finanzberater, die mehr als 100.000 Euro Provisions- oder Honorarumsatz im Jahr einfahren, sollten sich dringend (Wo)Manpower an Bord holen. Doch auch schon bei zum Beispiel 50.000 Euro Jahresprovision kann Unterstützung hilfreich sein. Jeder, der sich trotz guter Planung in Zeitnot fühlt und keine Ruhe für Strategie- und Prozessentwicklung findet, hat den idealen Zeitpunkt für das erste Crewmitglied definiert: jetzt. Wer weiter auf einsamen Posten kämpft, beraubt sich seines eigenen Wachstums. Er brennt irgendwann aus und mindert seine Lebensqualität. Wer hingegen geeignete Mitarbeiter findet, die zum eigenen Wertesystem passen, der profitiert von positiven Vibes im Job und einem stimmigen und erfolgreichen Team.