

IMMER MIT DER RUHE

Die Unternehmerin und Beraterin Andrea Ristl verfolgt die Vision, ihren Beratungsansatz weltweit zur Anwendung zu bringen, unermüdlich. Niederlassungen stehen nicht auf ihrem Plan - dafür Franchise. Eine Abenteuerreise zwischen An- und Entspannung.

TEXT: HEIDI AICHINGER | HEIDI.AICHINGER@FORBES.AT
FOTOS: JIŘÍ TUREK & JANA JABŮRKOVÁ





Der Vorteil, sich als Lizenznehmer einem Franchise-System anzuschließen, liegt auf der Hand: Mit einer starken Marke als Zugpferd und mit oft internationaler Marketing-Unterstützung verliert die Selbstständigkeit für viele ein wenig an Schrecken. Oder anders gesagt: Das unternehmerische Risiko scheint dann überschaubar. Mit Einschnitten, selbstredend. Denn die Verdächtigung, dass Franchisenehmer so zu Scheinselbstständigen gemacht werden, werden viele – vor allem große – Franchisegeber nicht los. Manche zu Recht, andere zu Unrecht. Der Franchisemarkt gehorcht seinen eigenen, oft restriktiven Regeln, was aber dennoch von einem Phänomen nicht ablenkt: Er wächst. Besonders in den vergangenen Jahren deutlich. Was wiederum zeigt, dass starke Marken in wirtschaftlich schwierigen Zeiten Zuversicht (wenngleich manches Mal vermeintlich) ausstrahlen.

Laut aktuellen Studien entscheidet sich die Mehrheit der Franchisenehmer in Österreich (53 Prozent) für ein System, bei dem die maximalen Investitionskosten bei 50.000 € liegen. Es sind also die eher kleinen Strukturen, die diese Landschaft in Österreich prägen. Laut Franchise-Verband zählt man hierzulande 463 sogenannte Systeme und 9.760 Franchisenehmer an 9.723 Standorten. Gemeinsam kommt man auf 8,8 Milliarden € Nettowertschöpfung (2015). Von den mehr als 400 Franchise-Systemen aber ist nur rund ein Viertel Mitglied im Franchise-Verband.

Um sein Businessmodell im Franchise multiplizieren zu wollen, braucht es also diesen Verbands-Stempel nicht, wiewohl die Maßnahmen für eine Qualitätssicherung auch ohne Mitgliedschaft (und somit auch ohne offizielle Zertifizierung) doch erheblich bleiben. Für Andrea Ristl etwa, Gründerin und Inhaberin des

Beratungsunternehmens Autonom Talent, zahlt sich nicht zuletzt aufgrund der Größe ihres Unternehmens eine Mitgliedschaft im Verband nicht aus. Die Unternehmerin verbreitet eine von ihr erarbeitete Beratungsmethode über Lizenzen ins Ausland, quasi im Franchise. Die Beratungslösung selbst – für Individuen, aber auch für ganze Organisationen gleichermaßen geeignet – fußt auf der sogenannten „3-Schritt-Methode“: Potenzial messen, Talente entwickeln und Leistung sichern, heißt es auf der Homepage. Diese Methode ermöglicht die Betrachtung von Persönlichkeit und Stressverhalten in mehreren Dimensionen und beginnt mit einer 24-Stunden-Messung, der sogenannten Herzratenvariabilitäts-

Team arbeiten seit vielen Jahren mit dieser Methode, im Franchise bietet sie die Methode seit rund zwei Jahren an. Und dieses System ist elaboriert. Bei Ristl muss jeder Franchisenehmer durch eine 7,5-tägige Ausbildung – drei Module in einem Zeitraum von sechs Monaten – gehen. Coaching-, Trainings- oder auch Beratungsvorbildung werden vorausgesetzt. Vor allem beim ersten Modul, wo es um das Kennenlernen der Methode geht, ist sie immer dabei: „Egal, wo das stattfindet, Modul eins wird von mir persönlich durchgeführt. Ich brauche auch für mich die Sicherheit, zu sehen, dass ich selbst mich bei diesem Partner gut aufgehoben fühle. Und dass das, was ich in den letzten zehn Jahren entwickelt habe,

ICH BRAUCHE FÜR MICH DIE SICHERHEIT, DASS DAS, WAS ICH IN DEN LETZTEN ZEHN JAHREN ENTWICKELT HABE, AUCH RICHTIG UMGESETZT WIRD.

messung. An einem für ihn typischen Arbeitstag wird der Klient an ein alltagstaugliches EKG-Gerät im Handyformat „angehängt“. Der Teilnehmer dokumentiert dazu seinen Tagesablauf in einem Aktivitätenprotokoll. So kann – kurz umschrieben – festgestellt werden, bei welchen Aufgabenstellungen der Teilnehmer zum Beispiel besonderem Stress ausgesetzt ist und wie lange es dauert, bis er sich davon wieder erholt hat. Ebenso lassen sich beruflich relevante Talente feststellen. Beide Datensätze bieten die Grundlage für eine potenzielle Verhaltensänderung, etwa einer Verstärkung dessen, was man gerne und gut tut. Sie sollen zur Reflexion einladen und dabei unterstützen, seine Potenziale richtig einzusetzen, mit seinen Ressourcen gut umzugehen. Andrea Ristl und ihr

auch richtig umgesetzt wird.“ Die persönliche Vermittlung ihrer Vision mache die Marke sichtbar und fühlbar, auch die Haltung dahinter könne so von einem in ein anderes Land eins zu eins transportiert werden, ist Ristl überzeugt.

In den zwei weiteren Modulen werden von der theoretischen Einführung in die Messmethode selbst bis hin zu Trainings, auch Sales-Trainings, alle Tools in einen Werkzeugkoffer gelegt, den es zur Ausübung der Methode braucht. Und auch wenn die Lizenzpartner in späterer Folge als Unternehmer auf sich selbst gestellt sind, die Datenauswertung erfolgt immer in der Wiener Zentrale und ist kostenpflichtig. 14 Lizenzpartner hat Autonom Talent zurzeit in Osteuropa, in der Türkei und in der DACH-Region – Ristls



BESTENS GELAUNT

Andrea Ristl (Jahrgang 1962) war, bevor sie 2006 als geschäftsführende Eigentümerin von Autonom Talent Consulting in Wien tätig wurde, viele Jahre Beraterin – unter anderem bei Neumann Management Consulting oder als Geschäftsführerin bei Ebling & Partner Human Resources Management. Von 1994 bis 1999 war sie für das NÖ Hilfswerk tätig. Ristl studierte Sozial- und Wirtschaftswissenschaften an der Uni Wien und absolvierte Weiterbildungen u. a. im Feld der Gruppendynamik oder des mentalen Trainings. Die Autonom-Talent-3-Schritt-Methode bietet Ristl seit rund zwei Jahren im Lizenzsystem an.

Vision sind 140 Lizenzpartner weltweit. Dafür gibt sie sich zehn Jahre Zeit, sagt sie. Warum sie dabei nie wirklich an die Etablierung von Auslandsniederlassungen – etwa über Partnernetzwerke – nachgedacht habe, erklärt Ristl so: „Das hat auch mit meinen Erfahrungen früherer Tage, etwa der Ausübung einer Geschäftsführertätigkeit, zu tun. Ich war damals für 4.500 Mitarbeiter verantwortlich und hatte mit meinem späteren Wechsel in die Beratung mit dem Thema der Verantwortung für viele Mitarbeiter einfach abgeschlossen.“ Auch habe sie im Zuge ihrer Beratertätigkeit erfahren, welchen Aufwands – auch an Kontrolle – es bedürfe, ein großes Filialnetzwerk zu managen. „Es entspricht nicht unbedingt meiner Persönlichkeit, zu stark Kontrolle ausüben zu müssen.“ Und Personen, setzt sie fort, die

für eine Lizenz selbst Geld in die Hand nehmen, die regionalen Gegebenheiten kennen und schon über ein eigenes Netzwerk verfügen, schätze sie motivierter und engagierter ein. Das brauche es bei der Verbreitung ihrer Methode auch.

Der Nachteil dieser Form der Lizenzvergabe ist, so Ristl, eine gewisse Abhängigkeit dahin gehend, inwiefern der Partner die 3-Schritt-Methode in sein Businessmodell einbaut und inwiefern dieser auch lokal Marketingaktivitäten setzt. Aufgrund des Stammgeschäfts der Lizenzpartner könne sich der Fokus von den Autonom-Talent-Aktivitäten allzu rasch woanders hinverschieben. „Ich kann den Business Case nicht so planen, als hätte ich Niederlassungen, ich kann auch ein Marktgebiet nicht strukturiert erobern und auch keine

Expansionsstrategie von hier aus steuern“, so Ristl. Darüber habe sie schlicht keine Handhabe.

Als Herausforderung in Sachen Franchise erweist sich auch die relative Unbekanntheit der Marke Autonom Talent selbst – vor allem bei Markteintritt. Vieles könne über Referenzprojekte abgefangen werden, so Ristl. Die Firma selbst erhalte sich zu 60 Prozent durch eigene Projekte und zu 40 Prozent durch Einnahmen aus Messungen und Lizenzgebühren. Hätte sie ein Riesen-Marketingbudget, dann würde das der Marke schon helfen, grinst die Beraterin. „Nicht nur würde es den Lizenzpartnern lokal helfen, wir könnten Märkte so auch viel schneller aufbauen. Ich brauche einfach den Marktvorsprung, den ich jetzt noch habe, auch weiterhin. Mit Marketingbudget wäre dieser leichter zu halten.“ **F**