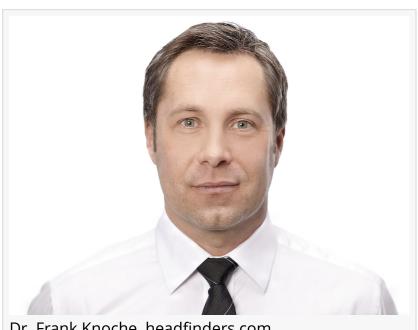


## Interview Dr. Frank Knoche: "Executive Search ist auch in Zeiten der Digitalisierung Manufakturarbeit"

Dr. Frank Knoche, headfinders.com über die Herausforderungen bei der CEO-Suche und die Bedeutung von Schnelligkeit und Effektivität im Bereich Executive Search.

HAMBURG, GERMANY, June 13, 2018 /EINPresswire.com/ -- Ein Interview mit Dr. Frank Knoche, Geschäftsführer von headfinders.com.

Herr Dr. Knoche, Sie sind mit headfinders.com seit über 10 Jahren im Executive Search-Umfeld tätig. Wie hat sich der Markt in dieser Zeit verändert?



Dr. Frank Knoche, headfinders.com

"Die Digitalisierung erhöht den Handlungsdruck in vielen Unternehmen. So werden vielfach neue Positionen wie die des Chief Digital Officer geschaffen oder Investoren drängen darauf, auf CEO- oder COO-Ebene kurzfristig Veränderungen herbeizuführen."

Sind denn genügend qualifizierte Kandidaten für diese neuen Herausforderungen verfügbar?

"In Mitteleuropa haben wir keinen Mangel an Kandidaten für die oberste Führungsebene. Wir haben top ausgebildete und auch wechselwillige Kräfte für alle erdenklichen C-Level-Vakanzen. Oftmals sind die wechselwilligen Manager allerdings nicht sofort verfügbar."

Was raten Sie Ihren Kunden, wenn der Wunschkandidat zum Beispiel erst in neun Monaten verfügbar ist?

"Es kommt auf die individuelle Situation beim Kunden an. Es gibt Konstellationen, bei denen man durchaus ein paar Monate auf ,Mrs. Right' oder ,Mr. Right' warten kann. Wenn aber die Stakeholder sofort Impulse bei einem Unternehmen setzen möchten und die absolute

Wunschkandidatin erst im nächsten Jahr verfügbar ist, dann bietet es sich an, die vorübergehende Lücke mit einem Interim Manager zu schließen."

Und diese Interim Manager sind dann sofort verfügbar?

"In der Regel können wir dem Kunden innerhalb von 48 Stunden passende Interim Manager mit C-Level-Erfahrung vorschlagen."

In nur 48 Stunden? Ich bin beeindruckt. Wie machen Sie das?

"Über unsere Plattform <u>interim-excellence.de</u>, die wir zusammen mit Partnern betreiben, haben wir Zugriff auf über 10.000 Experten. Davon auch eine Vielzahl von sofort verfügbaren Interim Managern auf C-Level-Niveau."

Und das gilt für alle Branchen?

"Ja, das ist branchenunabhängig. Vor kurzem suchte ein Kunde nach einem Interim Manager auf C-Level-Niveau, der über sehr tiefgehende Kenntnisse in der Lebensmittelbranche verfügen sollte und gleichzeitig über exzellentes E-Commerce-Know-how. Zusätzlich sollte der Manager auf Zeit auch noch fließend französisch sprechen können. Wir konnten dem Kunden drei Kandidaten zur Auswahl präsentieren."

Sehr interessant. Kommen wir zurück zum klassischen Executive Search. Können Sie als Executive Search Boutique das gleiche Dienstleistungsspektrum anbieten wie große internationale Headhunting-Firmen?

"Selbstverständlich. In vielen Fällen ist es sogar für den Kunden vorteilhafter mit einer Boutique wie uns zu arbeiten und nicht mit einem der großen Player".

Warum das?

"Zunächst einmal das Thema Geschwindigkeit: Wenn ich von einem Briefinggespräch mit einem Kunden zurückkomme, starte ich persönlich mit der Kandidatensuche. Und damit fange ich bereits am gleichen Tag an. Dadurch dass ich selbst suche, gibt es weder Zeit- noch Informationsverluste, die entstehen können, wenn sie erst ihre Research-Abteilung briefen müssen."

Das heißt, Sie sprechen auch persönlich die Kandidaten an?

"Ja. Bei CEO-Suchen mache ich das zu 100% selbst. Damit erhalten wir schon mal höhere Responsequoten von interessierten Kandidaten. Ein weiterer Aspekt ist das Thema Vertraulichkeit: Während in größeren Organisationen schnell mal 20 Personen in die Suche nach einem neuen CEO eingebunden sind, so sind es bei headfinders.com maximal drei Personen. Und alle mit dem nötigen Fingerspitzengefühl. Kunden wissen das sehr zu schätzen."

Für wie viele Unternehmen suchen Sie persönlich parallel CEOs?

"Wenn ein Kunde headfinders.com exklusiv mit einer CEO-Suche beauftragt, dann konzentriere ich mich exklusiv auf diese eine Suche und betreue nicht noch andere CEO-Mandate parallel. Die goldene Regel heißt: Nie mehrere CEO-Mandate parallel. Auch das ist ein Unterscheidungskriterium zu den Wettbewerbern."

Gibt es weitere Unterscheidungskriterien zu anderen Executive Search Firmen?

"Während große internationale Player bei Ihrer Kandidaten-Ansprache oftmals Wettbewerbsklauseln berücksichtigen müssen und nicht alle geeigneten Kandidaten ansprechen dürfen, kann ich hier in der Regel frei agieren und jeden möglichen Kandidaten ansprechen. Der Kunde bekommt dann wirklich alle interessierten Kandidaten vorgestellt."

Eine letzte Frage: Können Sie uns verraten, woran Sie zurzeit arbeiten?

"Aktuell an einer Ergänzung des Managementboards für ein Unternehmen im Umfeld der erneuerbaren Energien. Ein sehr spannendes Projekt."

Vielen Dank für das Gespräch.

Laura Peters headfinders.com +49 5636 993 7920 email us here

This press release can be viewed online at: https://www.einpresswire.com/article/451354701

EIN Presswire's priority is source transparency. We do not allow opaque clients, and our editors try to be careful about weeding out false and misleading content. As a user, if you see something we have missed, please do bring it to our attention. Your help is welcome. EIN Presswire, Everyone's Internet News Presswire™, tries to define some of the boundaries that are reasonable in today's world. Please see our Editorial Guidelines for more information. © 1995-2020 IPD Group, Inc. All Right Reserved.