

Thema: Ward Howell International

Autor: Piotr Dobrowolski



„Ich neige dazu, Maximalansprüche zu stellen, da ist ein Korrektiv schon wichtig.“

Andreas Pfneiszl, CFO und CSO Rath Gruppe



„Die Suche nach einer geeigneten Person gelingt oft erst dann, wenn man die Position, die sie einnehmen soll, hinterfragt.“

Natalie Bairaktaridis, Managing Partner bei Ward Howell International

KAPITEL 4

Top-Leute für Nischenplayer

Andreas Pfneiszl, CFO und CSO der Rath Gruppe, ist wieder einmal in den USA auf Geschäftsreise und sitzt in einem Hotel nahe dem Time Square. Natalie Bairaktaridis, Partnerin bei Ward Howell International, in ihrem Büro in Wien. Für Pfneiszl, der sich gerade einen Kaffee geholt hat, ist es ein noch ziemlich früher Morgen, Bairaktaridis hat da bereits etliche Stunden am Schreibtisch verbracht. Schon dieses Setting verrät viel über ihre Kooperation.

Denn als globaler Nischenplayer in der Feuerfestindustrie – Headquarter in Wien, Kunden und Niederlassungen weltweit – steht die Rath Gruppe immer wieder vor der Herausforderung, Führungskräfte zu finden, die einerseits zum globalen Mindset des Unternehmens passen, die andererseits aber auch mit den Gegebenheiten vor Ort zurechtkommen und guten Austausch mit der Zentrale in Österreich pflegen können.

Das sei alles andere als einfach, erzählt Pfneiszl. „Als wir einen Finanzchef für die USA gesucht haben, zeigte sich, dass in Amerika gar nicht so viele Personen am Markt sind, die mit dem IFRS-Bilanzierungssystem zurande kommen. Als börsennotiertes europäisches Unternehmen brauchen wir aber so jemanden.“

Dass man letztlich die Richtige gefunden hat, habe man unter anderem Natalie Bairaktaridis von WHI zu verdanken. Denn das Angebot von WHI sei, sagt Pfneiszl, weder reines Head Hunting noch Personalrecruiting noch Strategieberatung, sondern eine Mischung daraus, die mehr sei als die Summe der drei Bestandteile.

„Wir versuchen tatsächlich die Herausforderungen so ganzheitlich wie möglich zu sehen. Vielfach gelingt die Suche nach einer geeigneten Person erst dann, wenn man die Position, die sie einnehmen soll, hinterfragt und anders definiert. Das geht aber nur, wenn man das große Ganze sieht“, erklärt Bairaktaridis.

Wie zum Beispiel unlängst, als es darum ging, einen neuen Supply-Chain-Manager zu installieren. Da war es Natalie Bairaktaridis, die Andreas Pfneiszl darauf aufmerksam machte, dass es die Person, die er gern einstellen würde, am Markt gar nicht gebe. „Ich neige dazu, Maximalansprüche zu stellen, da ist ein Korrektiv schon wichtig“, bestätigt Pfneiszl. „Noch wichtiger war es in dem Fall aber, dass wir uns an einem bestimmten Punkt gefragt haben: Wie sieht denn die Supply Chain, die da gemanagt werden soll, aus?“, erzählt Pfneiszl. Als das klar gewesen sei, sei es auch relativ schnell gelungen, die richtige Person zu finden.