

## Meinung/Opinion

### **Auf dem Sprung**

*Ready to Take the Next Step*

## Expertise

### **Der Partner entscheidet bei Auslandsjobs mit**

*The Spouse Takes Part in the Decision for an Assignment*

### **Der „Elevator Pitch“**

*The “Elevator Pitch”*

## Info

*Stanton Chase Bulgarien feiert den fünften Jahrestag*

**Stanton Chase Bulgaria Celebrates It s 5th Anniversary**



Sehr geehrte Klienten und Freunde,  
*Dear clients and friends,*

Der Stanton Chase Management Barometer 2011, dessen Ergebnisse wir im Jänner veröffentlicht haben, hat beträchtliches „Rauschen im Blätterwald“ verursacht, waren doch die Ergebnisse insofern überraschend, als es um die Job-Zufriedenheit der österreichischen Manager offenbar nicht zum Besten steht. Gar zu viele scheinen dazu bereit, das Unternehmen zu wechseln und sind für neue Herausforderungen ansprechbar. Einen Überblick über die wichtigsten Pressestimmen und Interpretationen unserer Studie finden Sie im Inneren dieser Ausgabe unseres aktuellen Newsletters. Freilich, so ernst ist es nicht. Die Bereitschaft, sich mit einem Job-Offer auseinanderzusetzen, bedeutet noch nicht, dass man diesen Schritt auch vollzieht. Aber ein wenig Flirten wird wohl erlaubt sein....! Weitere Beiträge befassen sich unter anderem mit Ex-Pat-Relocation und dem berühmten „Elevator Pitch“. Wir wünschen wie immer eine angenehme Lektüre!

*The Stanton Chase Management Barometer 2011, of which we presented the results in January, has created a considerable echo as the results were surprising in that job satisfaction of Austrian managers is not the highest. Too many seem ready to leave their company and are open for new challenges. You can find an overview of the most*

*important press comments and interpretations of our study in the issue of our current newsletter. Admittedly the situation is not that serious. The willingness to think about a job offer does not automatically mean that one would carry out this. However a “flirt” cannot be harmful...! Further articles deal amongst others with Ex-Pat-relocation and the renowned “Elevator Pitch”. As always we wish you a pleasant reading!*

Mit freundlichen Grüßen  
*Best regards,*

*Stanton Chase Vienna Partnership*

## IN DIESER AUSGABE ATTACHED TO THE WIRE

p1.....	Willkommen <i>Welcome</i>
p2.....	Auf dem Sprung <i>Ready to Take the Next Step</i>
p4.....	Der Partner entscheidet bei Auslandsjobs mit <i>The Spouse Takes Part in the Decision for an Assignment</i>
p6.....	Der „Elevator Pitch“ <i>The “Elevator Pitch”</i>
p8.....	Stanton Chase Bulgarien feiert den fünften Jahrestag <i>Stanton Chase Bulgaria Celebrates It s 5th Anniversary</i>
p10....	Ihr Kontakt: Die Partnerschaft <i>Who to Contact: Partnership</i>

## AUF DEM SPRUNG

READY TO TAKE  
THE NEXT STEP

*Franz Rois,  
Partner,  
Stanton Chase International,  
Wien/Vienna*

*f.rois@stantonchase.com*

Rund 82% der österreichischen Führungskräfte sind an neuen Jobmöglichkeiten interessiert – Diese und andere erstaunliche Ergebnisse brachten unserem aktuellen Führungskräftebarometer unerwartetes Medienecho

„Manager sehnen sich nach einer besseren Job-Welt“ titelte **Der Standard**, und führte weiter aus: „Alarmierend hoch ist die Wechselbereitschaft heimischer Manager – Was Chefs lockt, ist mehr Gestaltungsraum, mehr Zufriedenheit im Job“. Damit sind auch die zwei wichtigsten Ergebnisse der Studie umrissen.

Einerseits die hohe Wechselwilligkeit, und andererseits die Motivation dahinter. Nicht mehr Geld motiviert die Führungskräfte, sondern mehr Sinn im Berufsleben. Doch daraus resultieren Gefahren für die Unternehmen.

„Unternehmen sollten also aufgrund des stark nachlassenden Commitments ihrer Führungskrews gewappnet sein“, zitiert uns der Standard.

Und weiter: „Interessant, wie die Befragten meinen, ihre Karriereziele verwirklichen zu können. Leistung und gute Führung wären da etwas, an das man denken möchte, aber nein: Genannt werden Vergrößerung der Netzwerke und vor allem im öffentlichen Dienst mehr Eigenmarketing.“

„Genug ist genug: die zweite Ebene plant den Abgang“ schreibt **Die Presse**, und spricht ebenfalls die überraschende Motivation hinter diesem Phänomen an: „Geld ist nicht das treibende Motiv: Nur 29,3 Prozent ziehen einen Jobwechsel des Gehalts wegen vor.“

*Around 82% of Austrian managers are interested in new job opportunities – These and other astounding results of our current “Management Barometer” caused an unexpected media echo.*

*“Manager long for a better job-world” headlined **Der Standard** and continues to elaborate: “The willingness of local managers to change is alarmingly high – what attracts bosses is more space for shaping, more job satisfaction”. This also outlines the two major outcomes of the study.*

*On the one side the high willingness to change and on the other side the motivation behind this. It is not more money that motivates managers but finding meaning in work life. This however poses dangers for companies. “Companies should be prepared for the strongly decreasing commitment of their management crews”, **Der Standard** quotes us.*

*Furthermore: “It is interesting to see how the interviewees think they can achieve their career goals. Performance and good management are two of the things one would think of but no: Named were things such as extension of business network and self-marketing especially in the public sector”.*

*“Enough is enough: the second level plans their leaving” writes **Die Presse** and also addresses the surprising motivation behind this phenomenon: “Money is not the dominant motive: Only 29.3% would prefer a job change for monetary reasons.”*

Noch pointierter formuliert das **Format**: „Auf dem Sprung – Österreichs Manager sind unzufrieden“ und führt weiter die Wichtigkeit von Work-Life Balance und anderen immateriellen Faktoren als beeinflussende Faktoren aus.

Und was sagt der **Trend**? „Die Zahlen sind ernüchternd. 84 Prozent der Österreicher haben innerlich gekündigt. Sie quälen sich jeden Morgen mit dem Gedanken aus dem Bett, wie furchtbar ihr Job ist. Mit dem Anziehen der Wirtschaft hoffen viele auf eine neue Chance. Doch Experten warnen: ‚Ein Jobwechsel ist kein geeignetes Mittel für mehr Zufriedenheit‘ sagt ... Stanton Chase.“

Einzig das **Wirtschaftsblatt** beschäftigt sich ausführlicher mit den Mitteln und Wegen zur Erreichung von Karrierezielen und fasst die Studie wie folgt zusammen: „Österreichs Führungskräfte sind wechselwilliger als in den Jahren davor, pflegen und hegen ihre Netzwerke, ziehen nicht gerne in andere Bundesländer und betrachten Gehalt nicht als wichtigstes Kriterium, wenn es um den Job geht“. Dabei wird als weiteres überraschendes Ergebnis der Studie genannt, dass Manager glauben, ein Netzwerk sei für die Erreichung der Karriereziele wichtiger als die Weiterentwicklung der fachlichen und persönlichen Fähigkeiten.

Weitere interessante Details finden Sie in unserer Studie Führungskräfte Barometer 2011 auf [www.stantonchase.at](http://www.stantonchase.at)

Das Stanton Chase Manager-Barometer Österreich ist Teil einer Kooperation der Stanton Chase Partner International. Ähnliche Umfragen werden in regelmäßigen Abständen in europäischen und internationalen Schwerpunktländern durchgeführt.

*The **Format** phrases it even more pointed: “On the Go – Austria’s Managers are dissatisfied” and continues with pointing out the importance of work-life balance and other intangible factors.*

*And what says the **Trend**? “The numbers are disillusioning. 84% of Austrian’s have resigned inwardly. They get out of bed every morning with the thought of how bad their job is. With the pick-up of the economy many hope for a new chance. However experts warn: A job change is not a suitable means for more satisfaction....Stanton Chase says.”*

*Only the **Wirtschaftsblatt** goes into more details about ways and means to achieve career goals and summarizes the study as follows: “Austria’s managers are more willing to change their job than in the years before, maintain and expand their networks, do not like to move to other provinces and do not view money as the most important criteria when it comes to their job.” Although a second surprising outcome of the study reveals that managers think a network is more important when it comes to reaching their career goals than further development of professional and personal skills.*

*Further interesting details can be found in our study “Management Barometer 2011” at [www.stantonchase.at](http://www.stantonchase.at)*

*The Stanton Chase “Manager Barometer Austria” is part of a cooperation of Stanton Chase Partner International. Similar surveys are carried out on a regular basis in European and international countries.*

**EMEA:** Amsterdam + Athens + Belgrade + Brussels + Bucharest + Budapest + Copenhagen + Doha + Dubai + Düsseldorf + Frankfurt + Hamburg + Helsinki + Istanbul + Johannesburg + Lagos + Lisbon + Ljubljana + London + Lyon + Madrid + Milan + Moscow + Oslo + Paris + Prague + Sofia + Stockholm + Stuttgart + Vienna + Warsaw + Zurich **Asia/Pacific:** Auckland + Bangalore + Beijing + Chennai + Delhi + Guangzhou (Canton) + Hong Kong + Hyderabad + Mumbai + Mumbai FS + Pune + Seoul + Shanghai + Sydney + Tokyo **North America:** Atlanta + Austin + Baltimore + Calgary + Chicago + Dallas + Los Angeles + Miami + Montreal + Nashville + New York + San Francisco + Santa Barbara + Toronto **Latin America:** Bogotá + Buenos Aires + Caracas + Curitiba + Lima + Mexico City + Montevideo + Rio de Janeiro + Santiago de Chile + São Paulo

## DER PARTNER ENTSCHEIDET BEI AUSLANDSJOBEN MIT

## THE SPOUSE TAKES PART IN THE DECISION FOR AN ASSIGNMENT



Mag. Hans Pieczara ist geschäftsführender Gesellschafter und Berater der DBM Karriereberatung GmbH. Er bringt aus seinen Führungspositionen bei internationalen Firmen reichhaltige Erfahrung u.a. in Change Management, Personalentwicklung und Führung von multikulturellen Teams mit. Seine Internationalität bringt er auch zum Nutzen seiner Klienten aus verschiedensten Nationen ein.

*Hans Pieczara is Managing Partner and Consultant at DBM Karriereberatung. Hans offers over 20 years of experience from leadership and managing positions in international companies. His clients benefit from his rich experience in change management, HR Development and cultural diversity amongst others. He uses his international background to support clients from various nationalities.*

Link: <http://www.dbmaustria.at/EPieczara.htm> oder/ or [hpieczara@dbmaustria.at](mailto:hpieczara@dbmaustria.at)

Ob es gelingt, hochkarätige ausländische Führungskräfte nach Österreich zu bekommen, hängt in vielen Fällen von deren Partnern ab. „Führungskräfte kommen nur dann nach Österreich, wenn der Ehepartner überzeugt ist, nicht isoliert zu sein“, sagt Hans Pieczara von der DBM Karriereberatung: „Je kleiner die Stadt, desto schwieriger ist das.“

**Ausländische Führungskräfte (Expats)** und ihre Partner haben offene Fragen und möglicherweise Befürchtungen bezüglich der bei uns herrschenden Gegebenheiten, wenn Sie vor der Entscheidung stehen, einen Job in Österreich anzunehmen. In der Regel nehmen Führungskräfte bei Auslandsaufenthalten, die länger als ein Jahr dauern, den Partner mit. Pieczara: „Das Problem ist: Was tut der Partner, während der andere in der Firma ist?“ **Während die Führungskraft in der Kultur des Unternehmens eingebettet ist** und meist von der Firma unterstützt wird, **ist der Partner auf sich allein gestellt.** Dieser verfügt häufig über keine ausreichenden Sprachkenntnisse und hat oft Ängste vor dem Unbekannten und einer Isolation im Gastland Österreich. Das Problem ist größer als man denkt, oft scheitert ein Auslandsengagement am „Nein“ des Partners. „In der Regel sind diese Führungskräfte/ Spezialisten jüngere Personen, aber auch ab 50 und da gibt es in beiden Fällen oft einen Partner der mitentscheiden will. Aber nicht nur das, **der jeweilige Partner, speziell unter den jüngeren, hat auch einen Beruf und eine Karriere.**“ Die Ängste können daher nur durch eine entsprechende Betreuung im Vorfeld ausgeräumt werden. „Wir hatten eine südamerikanische Führungskraft, dessen Frau eine Juristin für internationales Recht ist.“ Die Frau konnte allerdings nur Spanisch und Englisch sprechen.

*Whether one manages to attract foreign managers to Austria often depends on their partners. “Managers only come to Austria when their spouse is convinced that she/he is not isolated”, says Hans Pieczara from DBM Karriereberatung: “The smaller the city the more difficult this becomes.”*

*Foreign managers (Expats) and their partners have open questions and possibly apprehensions with regard to the local peculiarities, when it comes to the decision to take on a job in Austria. In general managers take their partners with them when it comes to a stay abroad that takes longer than a year. Pieczara: “The problem is: What does the partner do with her/his time whilst the other one works?”*

*Whilst managers are imbedded into the culture of the company and are mostly supported by it, the partner is on her/his own. She/he often does not dispose of sufficient local language skills and often fears the unknown and the isolation in the host country Austria. The problem is bigger than one might think; often an assignment abroad fails because of the partners no. “In general these managers/specialists are younger people but also 50+ and in both cases their often is a partner who wants to co-decide.*

*But not only this, the respective partner, especially in case the of younger people, has a job and a career.” Therefore fears can only be cleared through previous supervision. „We once had a South-American executive whose wife was a lawyer for international law.” However this woman could only speak Spanish and English.*

Pieczara: „Ihre Aussage war, dass sie sich keine Lücke in ihrem CV vorstellen kann und daher ihre Karriere auch international weiterführen möchte. **Entweder weiterführendes Studium oder Job!**“ Es war daher im Vorfeld der Entscheidung notwendig, diese Möglichkeiten auf Machbarkeit zu überprüfen. „Wir haben sie über die Möglichkeiten eines MBA in Wien informiert und ihr die Ergebnisse unserer ersten Marktrecherche hinsichtlich Jobchancen und unsere Einschätzung der – in diesem Fall durchaus guten – Wahrscheinlichkeit präsentiert. Mittels Modulen aus einem Outplacement-Programm wurde sie auf die Arbeits- und Bewerbungssituation vorbereitet und Kontakte zu den entsprechenden Netzwerken und Personalberatern vermittelt. Diese Unterstützung wird von DBM vorwiegend in englisch, aber auch französisch oder spanisch angeboten. Die Internationalität des Wiener Wirtschaftsraumes, das gute Profil der jungen Juristin und die gute Vorbereitung haben schlussendlich rasch zum Erfolg – zum Abschluss eines interessanten Dienstvertrages – geführt. **„Ohne dieses Service wäre der Südamerikanische Expatriat sicher nicht nach Österreich gekommen“**, so Hans Pieczara. Ähnlich wurden aber auch mehrfach die Ehegatten von weiblichen Expatriates betreut und unterstützt.

**Fazit:** Kommt eine ausländische Führungskraft ohne Lösung des „Partnerproblems“, kann das die Firmen teuer zu stehen kommen. Pieczara: „Wenn ein Manager seinen Auslandsaufenthalt vor dem geplanten Ende abbricht, kostet das drei bis vier Jahresgehälter.“ Vor allem wenn nicht nur der Partner, sondern die ganze Familie mitkommt, bedarf es einer entsprechenden Vorbereitung. Das fängt bei der Schulfrage an und reicht bis zu den Sportvereinen. „Schief geht es meistens, wenn sich die Familie nicht an die neuen Umstände gewöhnen kann“, betont der Experte. Wichtig sind oft vermeintliche Kleinigkeiten: Haustiere, Führerschein (Linksverkehr?), Sicherheit etc. Selbst die Eröffnung eines Bankkontos kann zu Schwierigkeiten führen.

**Zusammenfassend:** die **Entscheidung zur Übersiedlung** für den Expatriate und seinen Partner **kann durch eine professionelle Unterstützung des Partners positiv und rascher beeinflusst werden. Was sollte angeboten sein:** Prüfung der Arbeitsmarktsituation und Jobchancen im Vorfeld, Unterstützung und Vorbereitung auf die Bewerbungs- und Arbeitsmarktsituation im Land, Coaching der Bewerbungsgespräche und Unterstützung zum raschen Finden der richtigen Netzwerke, mehrsprachige Beratung (mindestens englisch, französisch), eventuell auch Hilfestellung zur sozialen und kulturellen Integration. Für weiterführende Informationen: <http://www.dbmaustria.at/DExpat.htm>

*Pieczara: “Her statement was that she cannot envisage “holes” in her CV and therefore wants to also continue her career internationally. **Either a continuative study or a Job!**” Therefore it was necessary to previously check these possibilities with regard to their feasibility. “We informed her about the possibilities of an MBA program in Vienna and presented her with results of our preliminary market research regarding employment possibilities – in this case quite good ones – as well as our assessment.*

*By means of modules from an outplacement program she was prepared for the work and application situation and supplied with contacts of the respective networks and head hunters. This support is offered by DBM mainly in English but also in French or Spanish. The internationality of the Viennese economic region, the good profile this young lawyer as well as the good preparation quickly lead to success – the finalization of an interesting work contract. **“Without this service the South-American expatriat would definitely not have come to Austria”**, according to Hans Pieczara. In a similar way the husbands of female expatriats have been supervised.*

**Conclusion:** When a foreign executive comes without a solution for the “partner problem” it can become very expensive for companies. Pieczara: “When a manager cancels her/his assignment before the planned end it can cost the company three to four yearly incomes.” Especially when not only the partner but the whole family comes along an appropriate preparation is necessary.

*This starts with schooling and ranges to sports clubs. “It mostly goes wrong when the family cannot adapt to the new circumstances”, the expert points out. Often small things are important: Pets, driving license, security, etc. Even opening a bank account can lead to difficulties.*

**In a nutshell:** The decision for an emigration of the expatriate and her/his partner **can be influenced in a positive and faster way through professional support of the partner. What should be offered:**

*Previous assessment of the job market situation and job chances, support and preparation for the application and job market situation in the country, coaching of interviews and support in quickly finding the right network, multi-lingual consulting (at least English, French), possibly also support with regard to social and cultural integration.*

For more information:

<http://www.dbmaustria.at/DExpat.htm>

## DER "ELEVATOR PITCH"

## THE "ELEVATOR PITCH"



**Jose Bancaleiro**  
**Managing Partner**  
**Stanton Chase Lisbon Office**

[j.bancaleiro@stantonchase.com](mailto:j.bancaleiro@stantonchase.com)

Wenn sie eines Tages im Aufzug den CEO Ihres Traumunternehmens treffen und nur 30 Sekunden haben mit ihr oder ihm zu sprechen - wissen Sie, was Sie sagen würden, um sie oder ihn zu überzeugen Sie anzustellen? Das ist der "Elevator Pitch". Eine kompakte, gut vorbereitete Anzahl von Eigenschaften, Erfolgen und möglichen Vorteilen eines Produktes, einer Dienstleistung oder einer Person, die in einer klaren und effektiven Weise die Positionierung dieser Person, dieses Produkts oder dieser Dienstleistung kommuniziert. Ein guter "Pitch" kann entscheidend dazu beitragen in vielen Situationen erfolgreich zu sein, sei es ein Unternehmer, der einen Investor überzeugen will oder ein Absolvent, der sich für den ersten Job bewirbt, aber auch ein Marketingfachmann, der sein Verkaufsteam mit Argumenten ausstatten möchte, um ein Produkt erfolgreich an den Mann zu bringen.

Der "persönliche Elevator Pitch" ist ein Konzept, das aus dem Marketing in den Bereich Human Resources importiert wurde. Ich verwende diesen Begriff häufig in meinen – kostenlosen - Karriereberatungsgesprächen, um Menschen, die sich für neue Karrieremöglichkeiten interessieren zu unterstützen. Einen kurzen, starken, konsistenten und gut vorbereiteten "Pitch" zu haben mag bei der Vorbereitung ihres Lebenslaufes, am Beginn eines Vorstellungsgesprächs oder zum Beispiel bei der Firmenweihnachtsfeier, wenn sie nur ein paar Minuten Zeit haben einen der Direktoren des Unternehmens davon zu überzeugen ihrer Karriere den nötigen Anstoß zu geben, bestimmend sein. Es handelt sich dabei um einen sehr direkten Weg Leute anzusprechen, aber es verlangt vielmehr Planung und Vorbereitung als man denken möchte.

*And if one day... you enter in an elevator with the CEO of the company you dream to work for and you have just 30 seconds to talk with him or her. Do you know what you should say to convince him to hire you? This is the "elevator pitch". A concise, well prepared and well rehearsed group of characteristics, accomplishments and / or potential benefits of a product, service or person that, in a synthetic, clear and effective way, conveys the value proposition of that person, product or service to the "target" he wants to influence. A good "pitch" can be decisive to reach success in many and different situations, ranging from the entrepreneur who wants to convince an investor, until the recently graduated student who is applying for his first job, passing through the marketer who has to provide the sales team with an argument to sell a product.*

*The "personal elevator pitch" is a concept imported from Marketing to Human Resources. I use it frequently in my (pro bono) activity of career counseling and support to people looking for a new job or for career opportunities. To have a succinct, strong, consistent and well-rehearsed "pitch" may be determinant at the preparation of your CV, at the beginning of a recruitment interview or, for instance, at your company Christmas party, when you have just a couple of minutes to network with one of the Directors that can give a push on your career.*

*This is a very powerful way to approach people, but it requires much more planning and preparation than it looks like. First, it is necessary to clearly define what is our experience and skills that may have demand in the labor market and that are sufficiently distinctive to serve as our competitive advantages.*

Zunächst ist es notwendig klar herauszuarbeiten, worin Ihre Erfahrungen und Fähigkeiten bestehen, die Nachfrage am Arbeitsmarkt hervorrufen könnten und auch ausreichend entwickelt sind, um tatsächliche Wettbewerbsvorteile darzustellen. Dann ist es nötig, Zeit, Energie und Kreativität zu investieren, um eine kurze Botschaft (nicht mehr als 150 Worte) klar, ansprechend und effektiv vorzubereiten, mit der man das Gegenüber informiert wofür man steht und was der mögliche persönliche Mehrwert sein könnte. Wesentlich ist es auch, den "Pitch" zu üben, um ihn überzeugend und locker von sich geben zu können, ohne dass er eingeübt wirkt. Es kann hilfreich sein die Vorbereitungen zu filmen, um Fehler auszumerken, derer man sich nicht bewusst wird. Schließlich sollten Sie um Feedback ersuchen und Verbesserungen einarbeiten. Von einem erfolgreichen "Pitch" kann man sprechen, wenn das Gegenüber daran interessiert ist mehr zu erfahren (erzählen Sie mir mehr....), oder in anderer Form seinem Interesse Ausdruck verleiht. Um das zu erreichen ist es wichtig, dass der "Pitch" sich auf die Interessen des Gegenübers konzentriert, ihm zusätzlichen Nutzen bringt und nicht nur eine reine Beschreibung von Fähigkeiten und Erfolgen ist. Der übliche Weg, um ein strukturiertes Interview zu beginnen ist in vielen Unternehmen die Frage "erzählen sie über sich selbst". Der Interviewer möchte nicht wirklich, dass Sie bis in ihre Kindheit zurückgehen. Ihr Gesprächspartner möchte, dass Sie sich entspannen, indem er Ihnen die Möglichkeit eröffnet in zwei Minuten die wesentlichsten Informationen über sich zu referieren, Ihre Erfolge, ihre zukünftigen Ziele und warum Sie für dieses spezifische Unternehmen arbeiten möchten. Sie sollten sich daher darauf vorbereiten, Ihr Leben in eine kurze professionelle Antwort zu verpacken. Bitte beachten Sie, dass bei einer Anstellungsentscheidung die Bedürfnisse des Unternehmens viel wichtiger sind, als die Fähigkeiten, die Sie zeigen können. Ein guter persönlicher "Pitch" hat unter anderem die folgenden Charakteristika: Er startet mit einem "Haken", also einer starken Feststellung oder einer Frage, die die Aufmerksamkeit des Zuhörers anzieht. Er setzt fort mit einem kurzen Text, der nicht länger als zwei Minuten dauert und von Ihrem Wissen über die Person, an die sich die Aussage richtet, beeinflusst wird und Ihren größten „Wert“ hervorkehrt.

Verwenden Sie Worte, die Enthusiasmus, positives Denken und Lösungsorientierung transportieren. Zum Schluss beenden Sie Ihre Ausführungen mit einem starken Statement, einer Frage oder einer Bitte. Wir alle wissen, dass neue Karrieremöglichkeiten oft unerwartet an einen herangetragen werden. Es ist daher wichtig gut vorbereitet zu sein und auf möglichst effiziente Art und Weise zu antworten.

*Then we have to invest time, energy and creativity in preparing a statement short (no more than 150 words), clear, appealing and effective to transmit to our "client" who we are and what is our potential value to him. Then it is crucial to test the "pitch" so that it can be said in a fluent and convincing manner, but without sounding rehearsed. It may be helpful if you can film your rehearsals in order to correct errors that otherwise you would not be aware. Finally, as you are using it on time, ask for feedback and introduce improvements.*

*A successful elevator lift approach happens when in the end the CEO of your "dreamed company" asks you a question (tell me more...) or adds a comment that shows interest in continuing the talk. For this to happen, it is crucial that the "pitch" focuses on the interests and adds value to your potential "target" and is not a mere description of your list of skills and accomplishments. The normal way to initiate a structured interview in many companies. is by asking a question like "tell me about yourself." The interviewer doesn't really want you to go back your childhood or school.*

*The interviewer wants to get you to relax, offering you the opportunity to give him (in two minutes) the most relevant information on your background, your accomplishments, your future goals and why you want to work for that specific company. You should be prepared to answer by narrowing your life down into a brief but relevant and professional answer.*

*Please be aware, in a recruitment decision, the company needs are much more important than the skills you can show. A good "personal pitch" has, among others, the following characteristics. Starts with a "hook", this is, a strong statement or a question that captures the attention of the interlocutor. Continues with a short text or speech that does not exceed two minutes, driven by what you know of the person to whom it is addressed and emphasizing the most important points of your value towards that person or organization.*

*Use words that convey enthusiasm, positivity and orientation for solutions. Finally, end your arguments with a strong statement, a question or a request. We all know that new jobs or new professional development opportunities often arise unexpectedly and unconventionally. It is therefore essential that you are well prepared to act or respond in the most efficient way*

## STANTON CHASE BULGARIEN FEIERT DEN FÜNFTEN JAHRESTAG

## STANTON CHASE BULGARIA CELEBRATES ITS FIFTH ANNIVERSARY



**Darina Peneva**  
**Managing Partner**  
**Stanton Chase Sofia Office**

[d.peneva@stantonchase.com](mailto:d.peneva@stantonchase.com)

Im März des heurigen Jahres feierte Stanton Chase Bulgarien seinen fünften Jahrestag auf dem bulgarischen Markt. Das bulgarische Team beging dieses Jubiläum zusammen mit 120 ausgewählten Partnern, Klienten und Freunden bei einem Cocktail im archäologischen Nationalmuseum in Sofia. In seinem Glückwunschs Schreiben gratulierte Peter de Jong, Chairman von Stanton Chase International Darina Peneva, der Managing Partnerin von Stanton Chase Bulgarien dazu, dass richtige Team ausgewählt zu haben, um eine starke Präsenz im Markt zu verwirklichen. Frau Peneva dankte dem Team für den Einsatz und die erfolgreichen Anstrengungen zum Aufbau stabiler Klientenbeziehungen und zur Etablierung der Marke Stanton Chase in Bulgarien, so dass nur fünf Jahre notwendig waren, um Stanton Chase zu einem der führenden Anbieter im Executive Search auf dem bulgarischen Markt zu machen.

In ihrer Grußbotschaft betonte Frau Susan Sutton, stellvertretende Botschafterin der USA in Bulgarien, die Bedeutung von Stanton Chase bei der Entwicklung eines stabilen wirtschaftlichen Umfeldes durch die Unterstützung der Unternehmen mit den richtigen Management-Persönlichkeiten. Stanton Chase Bulgarien wurde 2006 gegründet, das lokale Team hat seitdem klare Industriespezialisierungen erworben, um den Bedürfnissen sowohl lokaler Firmen, die ins Ausland expandieren wollen, als auch multinationaler Unternehmen, die lokale Top-Professionals benötigen, gerecht zu werden. Heute ist Stanton Chase Sofia in der Lage, umfangreiches Know-How über die lokale Wirtschaft zur Verfügung zu stellen und entwickelt seine Position innerhalb von Stanton Chase International.

*This March Stanton Chase celebrated its 5th year in Bulgaria together with 120 distinguished partners, clients and friends at a cocktail reception at the National Archeological Museum in Sofia.*

*In his congratulation letter Peter de Jong, Chairman of Stanton Chase International, congratulated Darina Peneva, Managing Director of Stanton Chase Bulgaria, on her selection of the right team to establish a strong presence in the country. Darina thanked the team personally for their efforts and involvement in building the clientele and brand name of Stanton Chase Sofia so that it took only 5 years for the company to become well known among industry leaders in Bulgaria.*

*In her speech the Deputy Chief of Mission of the American Embassy in Bulgaria, Ms. Susan Sutton, focused on the importance the company has in the advancement of a stable business environment in the country by providing other companies with the managers they need. Stanton Chase Sofia was founded in the beginning of 2006. The team has developed an industry specialization to suit the needs of both local enterprises that are expanding abroad, and multinational organizations in need of capable local top professionals.*

*Today Stanton Chase Sofia offers a comprehensive understanding of local economical and business processes and works hard on evolving its positions within the Stanton Chase network.*

Die Experten für Zentral- und Osteuropa

## Stanton Chase International

*The Experts for Central and Eastern Europe*

The regions of Central Eastern Europe (CEE) and South Eastern Europe (SEE) have been amongst the most interesting growth markets worldwide over the last two decades. This development was reflected in the professional development of the executive market and in the continuous demand for talented managers. In the beginning, companies demanded expatriates. However, in the meantime, a new, highly educated and performance-oriented executive generation has established itself in the Eastern Europe region.

Stanton Chase International is a pioneer in executive search in the CEE and SEE regions and has accompanied this development since its beginning in the '90s. Stanton Chase currently has 11 offices in the CEE and SEE regions. Some of these offices are located in traditional "regional hubs," such as Vienna and Athens while others are situated in large regional trade centers, including

Moscow and Istanbul. Still others cover main capitals, such as Belgrade, Bucharest, Budapest, Ljubljana, Prague, Sofia and Warsaw. The CEE and SEE regions are a key part of the Stanton Chase network, one of the world's largest executive search firms with more than 70 offices around the globe, unified by common standards, commitment to excellence and client approach.

Our consultants working in the CEE and SEE regions are among the industry's most experienced and boast many years of successful consulting practice to international and local clients in all aspects of executive search. Offices in the region cooperate closely and follow a concept of cross-border industry specialization while still maintaining local market insight.

This puts Stanton Chase in a position to deliver quick results while preserving the highest quality standards.



.....und in 59 weiteren Büros weltweit / ...and in 59 additional offices around the globe

## Ihr Kontakt: Die Partnerschaft

Unsere Partnerschaft verfügt über mehr als 50 Jahre an Erfahrung im Executive Search, seit dem Jahr 2000 konnten wir erfolgreich über 900 Suchprojekte in Österreich und Zentral-, Ost- und Südosteuropas durchführen.

Service- und Kundenorientierung und unser Bekenntnis zur persönlichen Abwicklung unserer Mandate auf Partnerlevel haben einen soliden Ruf für Qualität und rasche Projektabwicklung gefestigt. Alle Partner unserer Sozietät - unterstützt von bestausgebildeten Associates und Research Consultants sowie modernster Technologie – verfügen über eine klare "Practice Group" Spezialisierung und verstehen daher die Bedürfnisse Ihrer Klienten



**HEIMO HECHT**  
Managing Partner  
[h.hecht@stantonchase.com](mailto:h.hecht@stantonchase.com)

**GERT HEROLD**  
Managing Partner  
[g.herold@stantonchase.com](mailto:g.herold@stantonchase.com)

**ALEXANDER KAIL**  
Managing Partner  
[a.kail@stantonchase.com](mailto:a.kail@stantonchase.com)

**FRANZ ROIS**  
Partner  
[f.rois@stantonchase.com](mailto:f.rois@stantonchase.com)

**MICHAEL SCHAUMANN**  
Managing Partner  
[m.schaumann@stantonchase.com](mailto:m.schaumann@stantonchase.com)

## Who to contact: Partnership

*The Vienna team of five partners has over 50 collective years of experience in executive search collected in leading search firms and has managed over 900 top and middle management level appointments since 2000.*

*Client and service dedication and our commitment to personal execution of our mandates on partner level have generated a solid and sound reputation of quality results and speedy delivery.*

*Our research consultants and associates are well trained and supported by state of the art technology. All partners have a clear practice group focus and industry specialisation and understand their client's needs*

## Stanton Chase Vienna Office

Im Zentrum Europas gelegen, fungiert das Wiener Büro von Stanton Chase International als Brücke zwischen den Märkten Westeuropas und Zentral-, Ost- und Südosteuropas.

Wir betreuen internationale Klienten genauso erfolgreich wie starke lokale und regionale "Player".  
Unsere Expertise:

- ✓ Executive Search
- ✓ Board Services
- ✓ Executive Audits

*Based in the centre of Europe, the Stanton Chase Vienna office connects the markets of Western Europe with the emerging Central Eastern and South Eastern Region*

*Serves clients in all major industry sectors, multinational companies as well as strong local players. Services include:*

- ✓ Executive Search
- ✓ Board Services
- ✓ Executive Audits