

Meinung/Opinion

Wie man seinen Boss führt
Managing Up

Expertise

Griechenland hat Zukunft
A Future for Greece

Leader müssen sich auch so verhalten
Leaders Need to Behave Themselves

Info

Starke Nachfrage nach Führungskräften hält an
Strength of Demand for Executive Talent Continues

Neuer Consultant bei Stanton Chase Wien
New Consultant with Stanton Chase Vienna

Stanton Chase verstärkt das Belux Team
Stanton Chase International Expands Its Belux Team



Stanton Chase carries the account by the teams to be strengthened in many offices, we describe two examples on the following pages, we also provide guidance on how to manage your own boss As always, we wish you pleasant reading!

Mit freundlichen Grüßen

Best regards,

Stanton Chase Vienna Partnership

Sehr geehrte Klienten und Freunde,
Dear clients and friends,

Wir befinden uns in stürmischen Zeiten und erleben mit der Eurokrise eine Situation, an die wohl vor wenigen Jahren noch niemand zu denken wagte oder für nötig hielt. Als Auslöser wird Griechenland gesehen, doch Griechenland hat eine Zukunft, so sieht es zumindest eine McKinsey Studie, auf die wir in unserem Newsletter hinweisen. Ungetrübt ist die positive Nachfrage nach Führungskräften, das beweist die letzte Statistik der AESC, der Association of Executive Search Consultants. Dem trägt Stanton Chase Rechnung, indem die Teams in vielen Büros verstärkt werden, zwei Beispiele beschreiben wir auf den nächsten Seiten, ebenso geben wir eine Anleitung, wie man den eigenen Chef führen kann.....wie immer wünschen wir angenehme Lektüre!

We find ourselves in tumultuous times and with the euro crisis experience a situation of which probably a few years ago, nobody dared to think or thought about necessarily. Greece is seen as a trigger, but Greece has a future, this reflects at least a McKinsey study, to which we refer in our newsletter. Unclouded, the positive demand for executives, which proves the last statistics of the AESC, the Association of Executive Search Consultants.

IN DIESER AUSGABE ATTACHED TO THE WIRE

p1.....	Willkommen <i>Welcome</i>
p2.....	Starke Nachfrage nach Führungskräften hält an <i>Strength of Demand for Executive Talent Continues</i>
p3.....	Griechenland hat Zukunft <i>A Future for Greece</i>
p4.....	Leader müssen sich auch so verhalten <i>Leaders Need to Behave Themselves</i>
p5.....	Neuer Consultant bei Stanton Chase Wien <i>New Consultant with Stanton Chase Vienna</i>
p6.....	Wie führt man seinen Boss <i>Managing Up</i>
p6.....	Stanton Chase verstärkt das Belux Team <i>Stanton Chase International Expands Its Belux Team</i>
p10....	Ihr Kontakt: Die Partnerschaft <i>Who to Contact: Partnership</i>

AUF DEM SPRUNG

STRENGTH OF DEMAND FOR EXECUTIVE TALENT CONTINUES



Gert Herold,
Managing Partner,
Stanton Chase International,
Wien/Vienna

g.herold@stantonchase.com

Die von der weltweiten Association of Executive Search Consultants (AESC) veröffentlichten Daten für das zweite Quartal zeigen einen weiteren Anstieg der Rekrutierungsaktivitäten im Führungskräfte-Segment, nachdem die Branche Anfang 2010 in die Wachstumsphase zurückgekehrt ist. Die Zahl der neuen Executive-Search-Mandate stieg um +8% gegenüber dem Vorjahr (ab Q2 2010 zu Q2 2011), während das vierteljährliche Bild einen Anstieg um +5,4% widerspiegelte. Die meisten Branchensegmente erlebten einen stetigen Aufwärtstrend im zweiten Quartal des Jahres 2011 mit erheblichem vierteljährlichen und jährlichem Wachstum, einschließlich der Segmente Industrie, Consumer Goods & Services, Life Sciences / Healthcare und. Der Financial Services Sektor sah den bemerkenswertesten vierteljährlichen Anstieg bis +19%, und hat seinen Weg zur Wiedereroberung seiner ehemaligen führenden Marktposition fortgesetzt. Technologie war im zweiten Quartal 2011 die einzige Branche im Executive Rekruting mit fallender Tendenz, sowohl jährlich (-3%) als auch vierteljährlich (-6,7%),

AESC Präsident, Peter Felix, kommentierte: "Während des letzten Quartals hat Executive Search beachtliche Stärke in den meisten Teilen der Welt gezeigt und hat Ansätze, demnächst den Höhepunkt des Jahres 2008 zu übertreffen. Erhöhte Suchaktivitäten zeigten sich in allen großen Märkten, und vor allem auch in den Emerging Markets. In anderen Märkten war die Entwicklung weniger überzeugend. Trotzdem ist das Gesamtbild sehr ermutigend. Es bleibt nur abzuwarten, ob die Volatilität um die Schuldenkrise das Top-Management in seiner Bereitschaft zu weiteren Investitionen in Führungskräfte, die längerfristig nötig sind, beeinflussen wird."

Second quarter data just released by the global Association of Executive Search Consultants (AESC) revealed a continued rise in senior executive recruitment activity worldwide following the industry's return to growth since early 2010.

The number of new executive search mandates rose +8% year-on-year (from Q2 2010 to Q2 2011), while the quarterly picture saw searches increase by +5.4% .

Most industries experienced a steady upward trend in the second quarter of 2011 with significant quarterly and yearly growth, including the Industrial, Consumer, Life Sciences/Healthcare and Financial Services sectors. Financial saw the most notable quarterly rise, up +19%, as it continued to regain its former leading market position. Technology was the only industry to fall in senior executive recruitment activity, both yearly (-3%) and quarterly (-6.7%), in Q2 2011.

AESC President, Peter Felix, commented: "During the past quarter executive search has once again shown considerable strength in most parts of the world and even shows promise of soon surpassing its all time peak of 2008. Increased search activity has been seen in all major regions but especially in the emerging markets. The strength in other markets has been less consistent.

Nevertheless the overall picture has been most encouraging. It only remains to be seen whether the volatility surrounding the debt crisis will affect top management's willingness to continue investing in the executive talent that it needs for the longer term."

GRIECHENLAND HAT ZUKUNFT

A FUTURE FOR GREECE

Eine neue Mc Kinsey Studie zeigt Wege aus der Krise

A New Mc Kinsey Studie shows an Exit from the crisis

Hohe Schulden und geringes Wirtschaftswachstum – Griechenland scheint ein hoffnungsloser Fall zu sein. Trotz aller Bemühungen wollen sich Verbesserungen in Griechenland einfach nicht einstellen. Beim Sparen kommt das Land kaum voran und auch mit der Wirtschaft geht es weiter bergab. Die Wirtschaft leidet unter den drastischen Ausgabenkürzungen und Steuererhöhungen, die die Staatsfinanzen sanieren sollen.

Trotz der Probleme – verloren ist Griechenland noch nicht. In einer Studie im Auftrag des griechischen Unternehmensverband SEV hat die Beratungsfirma **McKinsey** nach einem neuen Wachstumsmodell für Griechenland gesucht – mit Erfolg.

Die Experten glauben, dass in den nächsten zehn Jahren knapp 520 000 neue Jobs möglich sind, und dass das BIP im Schnitt um drei Prozent wachsen könnte. Das wäre etwa doppelt soviel wie die meisten internationalen Organisationen wie etwa die OECD schätzen. Die 500-Seiten-Studie macht Griechenland auf der einen Seite Hoffnung. Herausgekommen ist aber auch ein Bericht über jahrelange Versäumnisse und verpasste Chancen.

http://www.mckinsey.com/locations/athens/GreeceExecutiveSummary_new/pdfs/Executive_summary_English.pdf

High debt and low economic growth - Greece seems to be a hopeless case. Despite all efforts, improvements will not just set in Greece.

When saving the country comes with little or no progress and the economy continues downhill. The economy suffers from the drastic spending cuts and tax increases, which shall rehabilitate the public finances. Despite the problems - Greece is not yet lost. In a study commissioned by the Greek association of enterprises, SEV, the consultancy firm McKinsey has been looking for a new growth model for Greece - and with success.

The experts believe that over the next ten years, nearly 520 000 new jobs are possible, and that GDP could grow by an average of three percent. That would be about twice as much as estimated by most international organizations such as the OECD.

The 500-page study, makes Greece on the one side hope. The result, however, is also a report of years of failures and missed opportunities.

http://www.mckinsey.com/locations/athens/GreeceExecutiveSummary_new/pdfs/Executive_summary_English.pdf

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

LEADER MÜSSEN SICH AUCH SO VERHALTEN

LEADERS NEED TO BEHAVE THEMSELVES



Wassim Karkabi
Managing Partner Doha
EMEA Regional Practice Leader - Industrial

w.karkabi@stantonchase.com

Was ist das größte Führungsproblem in Organisationen?

Das wesentlichste Problem, das die meisten Organisationen haben ist, dass die meisten Führungskräfte sich nicht ihrem Level entsprechend verhalten. Sie neigen dazu, dem darunterliegende Level entsprechend zu agieren. Sie neigen zu Mikromanagement und müssen Wege finden, sich weg von der operativen Seite des Geschäfts zu entwickeln und zu strategischem Handeln finden. Ein anderes Thema ist, dass viele Führungskräfte sich mehr auf die technische Seite der Aufgabe konzentrieren, als das menschliche Element zu betonen und die Führungsarbeit auszufüllen. Das Wachstum, das Coaching, die Entwicklung der Mitarbeiter, die Nachfolgeplanung, all das ist Führung.

Wie verhindern Sie Mikromanagement?

In vielen Fällen geht es um Coaching. Sobald das Verhalten und die Auswirkungen der Verhaltensweisen an die Oberfläche gebracht werden, es ist ähnlich, wie von einer Sucht loszukommen. Der Einzelne muss sich in erster Linie damit abfinden, dass er sein Verhalten ändern muss, denn wenn er das nicht tut gibt es nichts, was ein Berater oder Trainer ohne einen langen und schmerzhaften Prozess tun kann, um dies zu ändern.

Eine kürzlich durchgeführte Umfrage ergab, dass 55 Prozent der Mitarbeiter sich nicht engagieren

Wie motivieren Sie Mitarbeiter? Sie sollten einen ganzheitlichen Ansatz haben und nicht nur über Geld sprechen. Wenn Sie nicht über einen ganzheitlichen Ansatz verfügen, der eine Reihe von Kriterien einbezieht, wird die Formel nicht stimmen. Geld ist sehr wichtig, aber es ist nicht alles.

What is the biggest leadership issue in organisations?

The most prominent problem that most organisations have is that most people in leadership positions are not actually behaving at that level. They tend to operate at a level below. They tend to micromanage and need to find ways to step away from the operational side of the business, I suppose, and to become more strategic and less operational. Alongside this is another issue that a lot of leaders tend to concentrate more on the technical side, rather than the human element, the leadership side, the people management side. The growth, the coaching, the development of the people below you, the succession planning, all of that, that's about leadership.

So how do you fix micromanaging behaviour?

In a lot of cases it's about coaching. Once the behaviours and the implications of the behaviours are brought to the surface, it's pretty much like trying to resolve an addiction. The individual has to first of all come to terms with the fact that he needs to change that behaviour, because if he doesn't there's nothing that a consultant or coach can do without an extensive and a very painful process to try to change that.

A recent survey found that 55 per cent of employees are not actively engaged at work.

How do you motivate employees? You have to have a holistic approach. We don't believe that it's just money or it's just this or that. If you don't have a holistic approach where you don't have the whole set of criteria taken care of, then you're never going to get the formula right. Money is very important, but it's not enough

Es ist nicht die einzige Sache, die Dinge ins Rollen bringt. Einbezogen zu werden und ein Teil der Organisation in einer ansprechenden Art und Weise zu sein, in der man verstanden wird und aktiv und passiv kommuniziert ermöglicht es, am Erfolg des Unternehmens täglich teilzuhaben. Wir glauben, dass dies wichtigste Elemente der Führungsarbeit sind, die das Engagement der Mitarbeiter bewirken.

Welche Management-Stil ist der effektivste – „Hands On“ oder „Hands Off“?

Ich bin nicht sicher, ob eines der Extreme funktioniert. „Hands on“ bedeutet mehr Mikromanagement und „Hands Off“ mehr strategisches Arbeiten und mehr Laissez-faire, das dem Mitarbeiter mehr Freiraum läßt, den Job nach Gutdünken auszufüllen. Es gibt keine richtige Antwort auf diese Frage. Es hängt von der Organisation ab. Organisationen, die über kein starkes operatives oder technisches Rückgrat verfügen, benötigen eine Führungskraft, die sich stärker involviert. Dort, wo das Management-Team stärker ist, werden Sie eine Führungskraft finden, die sich weniger einbringen muß.

It's not the only thing that gets things rolling. Involvement and being part of the organisation in an engaging manner where you understand and you communicate and you are communicated with and you take part in the success of the organisation and you actually feel it on a day-to-day basis. We believe that is one of the major elements that drive employee engagement.

Which management style is the most effective - hands on or hands off?

I'm not sure that any extreme works. Hands on meaning more operational and micromanaging and hands off meaning more strategic and more laissez-faire, letting people get along with the job they're supposed to do. There's no right answer to this. It really depends on the organisation.

Organisations that don't have a strong operational backbone or a strong technical backbone, where a leader needs to get more involved with the ranks require a more hands-on leader. Where you will find a management team that is stronger ... you will find a leader who is less involved.

For mehr Information: <http://newswire.com>

For more information: <http://newswire.com>

NEUER CONSULTANT BEI STANTON CHASE WIEN

NEW CONSULTANT WITH STANTON CHASE VIENNA



Seit 1. September verstärkt Viktoria Prodan das Team von Stanton Chase in Wien als Consultant für die Bereiche „Industrial“ und „Consumer Goods & Services“. Viktoria Prodan ist Betriebswirtin und spricht Deutsch, Ungarisch und Englisch. Nach dem Studium war Viktoria Prodan als Lehrer bei einem NGO in Malaysia tätig und in den letzten drei Jahren in einer Personalberatung in Budapest und in Wien tätig.

1: *Viktoria Prodan joined Stanton Chase Vienna on September, 1st and will strengthen the „Industrial“ and „Consumer Goods & Services“ practices. Viktoria studied Business Administration in Vienna and is fluent in German, Hungarian and English. Prior to joining Stanton Chase Viktoria worked in Executive Search in Austria and Hungary and was a teacher with an NGO in Malaysia.*

v.prodan@stantonchase.com

WIE FÜHRT MAN SEINEN BOSS

MANAGING UP



Jose Bancaleiro
Managing Partner
Stanton Chase Lisbon Office

j.bancaleiro@stantonchase.com

Die Art und Weise Sie Ihren Chef "managen,, ist wahrscheinlich eine der fruchtbarsten Investitionen, die Sie für Ihr berufliches Wohlbefinden und auch für Ihren zukünftigen beruflichen Erfolg tätigen können. In der Tat kann ein effektives „Handling“ Ihres Vorgesetzten, neben anderen Vorteilen, Ihnen helfen, Ihre Leistung zu verbessern, Ihre Arbeitszufriedenheit zu steigern und Ihre „Work-Life-Balance“ zu steigern. Wenn Sie zu diesen Vorteilen hinzufügen, dass Sie , ob Sie es wollen oder nicht, dadurch Ihre beruflichen Entwicklung verbessern können, dann werden Sie sich der Bedeutung dieses Themas bewusst.

Als Trainer und Coach erkannte ich schon vor langer Zeit etwas ganz Absurdes, nämlich dass Menschen und Organisationen auf wiederkehrender Basis unzählige Stunden investieren um zu lernen, wie man Mitarbeiter führt, jedoch kaum Zeit verwendet, um zu lernen wie man Vorgesetzte führt. In der Tat widmen auch weiterhin Schulungen zum Thema Führung und zu zwischenmenschlichen Fähigkeiten hundert Prozent der Zeit dem Thema, wie man Mitarbeiter führt. Wenn man jedoch die Teilnehmer dieser Kurse fragt, antworten diese, dass es viel schwieriger ist, mit den Vorgesetzten auszukommen (Manage Up) als mit den Untergebenen (Manage Down)

Das Thema „Führen Sie Ihren Chef“ ist nicht neu. Von Peter Drucker (Buch "The Practice of Management“), bis Michael und Deborah Singer Dobson (HBR Artikel), haben diese Frage mehrere Autoren mehr oder weniger ausführlich behandelt. Im allgemeinen und zusammengefasst, argumentieren die meisten Autoren, dass es in Zeiten zunehmender Komplexität, in denen wir leben, keine Abhängigkeit von

To improve the way you “manage” your boss is, probably, one of the most fruitful investments you can do for your professional well-being and also for your future career success. In fact, an effective handle of your manager can, among other benefits, help you to improve your performance, increase your job satisfaction and contribute to achieve a better balance between your personal and professional life. If you add to these benefits the fact that, whether you like it or not, the way you deal with him or her will have a strong impact on your professional development, then you can realize the importance of this subject.

Something quite absurd I realized long ago, as a trainer and coach, is that people and organizations invest countless hours, on a recurring basis, in learning how to lead their subordinates and almost no time in learning how to lead their boss. In fact, training courses on leadership and interpersonal skills continue to devote one hundred per cent of their time teaching people on how to manage subordinates. However, when you ask the participants of these courses, they respond that it is a lot more difficult to deal with those above (manage up) than with those below (manage down).

The theme of “managing your boss” is not new. From Peter Drucker s (book "The Practice of Management“) to Michael and Deborah Singer Dobson (HBR article), several authors have addressed this matter in more or less depth. In general and very briefly, most authors argue that in times of increasing complexity as we are living, there is not a dependency of subordinates towards their superiors, but an interdependence between both. The more effective this relationship is, the greater the benefit for chief and subordinate.

Mitarbeitern von ihren Vorgesetzten, sondern vielmehr eine gegenseitige Abhängigkeit gibt. Je effektiver diese Beziehung ist, desto größer ist der Nutzen für Chef und Mitarbeiter. Als Trainer im Bereich „Organizational Behavior“ und als verantwortlicher für Coaching-Programme ist dies ein Thema, zu dem ich seit vielen Jahren gesprochen habe, vielleicht manchmal nicht mit der Intensität, die sie verdient. Obwohl jeder Fall einzigartig ist, gibt es einige "Prinzipien", die den Menschen helfen, das „Managing Up“ effektiver zu gestalten. Ich werde versuchen, diese zusammenzufassen.

Die erste Regel ist zu akzeptieren, dass Ihr Chef das Recht hat, seine eigenen Management- und Führungsstile aber auch einige "Schwächen" zu besitzen. Das Profil Ihres Chefs verstehen zu wollen (MBTI - Myers Briggs Type Indicator kann hilfreich sein) ist ein guter Ausgangspunkt für das Verständnis seiner üblichen Reaktionen und ermöglichen es Ihnen, sich ihnen anzupassen. Wenn Sie der Persönlichkeitstyp sind, der detailliert auf Probleme eingeht und ausführliche Berichte liebt, versuchen Sie zu akzeptieren, auch wenn es Sie schmerzt, dass Ihr Chef nur zusammenfassende Berichte mit allgemeinen Schlussfolgerungen zu lesen bevorzugt. Warum sollte er so verfahren wie Sie möchten und nicht in der Art, wie er möchte? Er wurde in seine Position mit seinem Stil befördert – nicht mit Ihrem. Wenn Sie in der Zukunft eine Position erreichen, werden auch Sie mit Ihrem Stil Ihrer Team-Mitglieder führen.

Zweitens, wenn Sie den Stil Ihres Chef akzeptieren, bedeutet das nicht, dass Sie nicht Ihre eigene pädagogische Strategie anwenden sollten, um Ihren Vorgesetzten auf Ihre "Art und Weise, Dinge zu tun" aufmerksam zu machen, um sich anzupassen. In einigen extremen Fällen wird diese Strategie sehr nachdrücklich sein müssen. Nur wer Respekt einfordert, bekommt Respekt!

Die dritte Regel ist, proaktiv darauf hinzuweisen, dass Sie an einer echten Partnerschaft interessiert sind, an einer langfristigen Beziehung, basierend auf gegenseitigem Vertrauen, die Vorteile für beide liefert. Dies war schließlich auch einer der Hauptgründe, warum Sie engagiert wurden, In diesem Zusammenhang können einige konkrete Maßnahmen diese Partnerschaft erleichtern, nämlich klarzustellen, was Ihre Rolle ist und welche Erwartungen man an Sie hat. Versuchen Sie auch, spezifischen Ziele Ihrer Führungskraft zu erkennen und Wege zu finden, um sie zu unterstützen. Schließlich: Halten Sie Ihren Chef über das, was Sie tun informiert und fordern Sie Feedback ein. Zu lernen, wie Sie Ihren Boss managen ist ein "win, win, win." Sie gewinnen ebenso wie Ihr Chef und Ihr Unternehmen. Denken Sie darüber nach. Ihre berufliche Entwicklung kann davon abhängen!

As a trainer on organizational behavior and responsible for coaching programs, this is theme I have been speaking for many years, maybe sometimes not with the intensity it deserves. Although each case is a case, there are some "principles" that can help people to "manage up" more effectively and which I'll try to summarize.

The first rule is to accept that your boss has the right to have his own management and leadership styles and also to some of their "foibles". Trying to understand the profile of your boss (MBTI - Myers Briggs Type Indicator can give a hand) is a good starting point for understanding his or her usual reactions and to allow you to adapt to them. If you are the type of person that enjoys to go very deep on problems and make very detailed reports, try to accept, even if it costs you, that your boss might like to read only summary reports that include only broad conclusions. Why should he proceed as you would like and not in the way he likes? He was promoted to that position with his style and not with yours. When you reach at his position you'll also manage with your style and not with the style of your team members.

Second, to accept your boss style doesn't mean you don't delineate a pedagogical strategy to make him aware of your "way of doing things" and to influence him to adjust his approach to your style, especially in those points you have more difficult to deal with. In some extreme cases, this strategy may needs to be more assertive. Only those who enforce respect, get respect!

The third rule is, proactively, to make him feel you are committed to create a true partnership with him, this is, a long lasting relationship based on mutual trust and that can deliver benefits for both. This was, surely, one of your boss main objectives when he hired you. In this viewpoint, some concrete actions can facilitate this partnership, namely, to clarify with him or her what is your role and what expectations you have about him. Try also to know his specific goals and find ways to contribute to them. Finally, keep him informed about what you are doing and ask often for feedback.

To learn how to manage your manager (managing up) it's a "win, win, win." You win, your boss wins and your organization wins. Think about this. Your professional development may depend on it!

STANTON CHASE INTERNATIONAL EXPANDIERT IN BENLUX

STANTON CHASE INTERNATIONAL EXPANDS ITS BELUX TEAM



Olivier Stoica
Partner Brussels
o.stoica@stantonchase.com

Olivier Stoica, eine Führungskraft mit umfangreicher internationaler Erfahrung in der Finanzdienstleistungsbranche, ist als Partner zu Stanton Chase International in Brüssel gestoßen. Herr Stoica wird eine Schlüsselrolle bei der Weiterentwicklung der Stanton Chase International - Financial Services Practice in Belgien und Luxemburg einnehmen. Er verstärkt das in Brüssel ansässige Team, das im Jahr 2010 als eine der am schnellsten wachsenden Landesorganisationen innerhalb von Stanton Chase geehrt wurde.

Herr Stoica besitzt über 20 Jahre internationale Berufserfahrung in Vertrieb, Marketing, Business Development und General Management im Finanzdienstleistungssektor. Vor seinem Wechsel zu Stanton Chase war er CEO einer Versicherungsgesellschaft und hielt Executive-Level-Positionen bei führenden internationalen Unternehmen wie MasterCard, Citibank, KBC Group und Uniqa.

Er besitzt Erfahrung in multinationalen Unternehmen in Turnaround-, Expansions und Start-up-Situationen. Er hat erfolgreich Top-Level-Manager für internationale und lokale Unternehmen rekrutiert und war als Führungskraft erfolgreich.

Olivier hat einen MBA von der Open Business School in Großbritannien und einen MSc in Computer Science des Polytechnischen Instituts in Bukarest. Er spricht Englisch, Französisch, Deutsch und Rumänisch. Olivier ist verheiratet und hat zwei Kinder. In seiner Freizeit fährt er gerne Sport (Klettern, Joggen und Tauchen), Reisen und moderne Kunst.

Olivier Stoica, a senior executive with extensive international experience in financial services, has joined as Partner in Stanton Chase International Brussels office. Olivier will play a key role in developing Stanton Chase International's financial services practice in Belgium and Luxembourg. He will strengthen the Brussels-based team, which was singled out in 2010 as one of the fastest growing country organizations within the firm.

Olivier has over 20 years of international work experience in sales, marketing, business development and general management in financial services. Prior to joining Stanton Chase, he was CEO of an insurance company, and held executive-level management positions with leading international firms such as MasterCard, Citibank, KBC Group and Uniqa.

In these roles, Olivier gained strategic/operational planning and execution experience in multinational businesses; including turnaround, market expansion and green-field start-up situations. He successfully recruited top-level managers for international and local companies and coached them to develop their talents and potential.

Olivier holds an MBA from the Open Business School in the United Kingdom and an MSc in Computer Science from the Polytechnic Institute of Bucharest. He speaks English, French, German and Romanian.

Olivier is married and has two children. In his spare time he enjoys sports (mountain climbing, jogging, and scuba diving), travelling and modern arts.

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

GERT HEROLD
Managing Partner
g.herold@stantonchase.com

ALEXANDER KAIL
Managing Partner
a.kail@stantonchase.com

FRANZ ROIS
Partner
f.rois@stantonchase.com

MICHAEL SCHAUMANN
Managing Partner
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

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

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