

Warum das 3E-Framework gerade in engen Rekrutierungsmärkten unverzichtbar ist

Der Arbeitsmarkt für Anwälte, Steuerexperten und Ärzte in der Schweiz gehört zu den angespanntesten Rekrutierungsmärkten überhaupt. Kanzleien, Unternehmen, Kliniken und Arztpraxen stehen zunehmend vor der Herausforderung, für Fach- wie Führungsrollen passende Personen zu finden. Je knapper der Markt, desto verlockender scheint es, das Suchprofil möglichst breit zu definieren. Die Hoffnung ist, dass dadurch mehr Personen infrage kommen. Doch dieser Ansatz ist nicht nur wirkungslos, sondern kontraproduktiv.

Warum ein breites Suchprofil schadet

Wird ein Suchprofil unscharf oder bewusst sehr weit gefasst, entsteht auf den ersten Blick ein grösserer Kandidatenpool. Gleichzeitig sendet das Unternehmen jedoch eine problematische Botschaft: „Es passt eigentlich jeder.“ Das ist für potenzielle Kandidaten jedoch unattraktiv.

Top-Juristen und -Steuerexperten sowie spezialisierte Ärztinnen und Ärzte wollen nicht irgendeinen Job; sie wollen eine Aufgabe, die zu ihnen passt. Ein unspezifisches Profil vermittelt den Eindruck, dass Unternehmen oder Kanzleien nicht wissen, wen sie suchen, wie die Rolle ausgestaltet sein sollte und welche Persönlichkeit in der Rolle erfolgreich sein kann.

Fachspezialisten und Führungspersonen möchten für Organisationen arbeiten, die professionell agieren, überlegt selektionieren und sich das Profil genau überlegen. Ein präzises Profil ist ein Qualitätsmerkmal sowie ein Attraktivitätsfaktor.

Das 3E-Framework (Energie, Expertise, Ethik) sollte daher unbedingt auch engen Märkten angewendet werden. Es hilft Organisationen, nicht nur die entscheidenden Anforderungen zu definieren, sondern stellt auch eine nachhaltige Rekrutierung sicher.

1. Energie – Tatkraft und innerer Antrieb

In hochregulierten, anspruchsvollen und zeitkritischen Berufen zählt Tatkraft, Selbstmotivation und Resilienz besonders. Top-Anwälte, Steuerexperten und Ärzte tragen hohe Verantwortung, arbeiten oft unter Druck und müssen in komplexen Situationen verlässlich performen. Energie beschreibt genau diese Fähigkeit: Menschen, die Herausforderungen proaktiv anpacken und auch in schwierigen Phasen handlungsfähig bleiben.

2. Expertise – fachliche und strategische Exzellenz

Gerade in juristischen, steuerlichen und medizinischen Berufen ist Expertise nicht verhandelbar. Fachwissen, Fähigkeiten und relevante Erfahrung entscheiden über Qualität und Vertrauen – beides zentrale Währungen in diesen Berufsfeldern. Das 3E-Framework zwingt dazu, Expertise nicht abstrakt („hohe Fachkompetenz“) zu beschreiben, sondern in konkrete Anforderungen zu übersetzen, die für die Rolle entscheidend sind.

3. Ethik – Integrität als Fundament

In Berufen, in denen täglich weitreichende Entscheidungen getroffen werden, steht Integrität im Zentrum. Ethik definiert Werteorientierung, Redlichkeit und die Fähigkeit, Verantwortung zu übernehmen. Ohne Ethik ist Expertise wertlos und Energy kann gefährlich sein. Gerade in engen Märkten – in denen jede Fehlbesetzung besonders schwer wiegt – bietet ein klar definiertes Ethik-Profil eine wichtige Absicherung.

Differenzierung im Wettbewerb

Unternehmen, die mit dem 3E-Framework arbeiten, senden an potenzielle Kandidaten ein starkes Signal: Wir wissen genau, wen wir suchen – und warum. Während andere Organisationen Profile verwässern, schafft das 3E-Framework Klarheit. Damit können sich Unternehmen positiv differenzieren. Das 3E-Framework ermöglicht ein präzises Profil. Und Präzision ist das, was in engen Märkten überzeugt.

Kurz: Die Anwendung des 3E-Frameworks ist in engen Rekrutierungsmärkten nicht nur sinnvoll, sondern entscheidend. Es ermöglicht:

- die passenden Personen nachhaltig rekrutieren;
- attraktiver für Top-Kandidaten werden;
- sich gegenüber Konkurrenzunternehmen differenzieren.

Wer in engen Märkten erfolgreich rekrutieren will, darf das Profil nicht verwässern, sondern muss es präzisieren. Eine saubere Anwendung des 3E-Framework hilft dabei.