

# Warum ist Energie in der Rekrutierung wichtig und wie sie sich äussert

Egal ob man Anwälte, Steuerexperten, Ärzte, CEOs oder Verwaltungsräte rekrutiert: Energie – verstanden als Tatkraft, innerer Antrieb und Resilienz – ist einer der stärksten Prädiktoren für nachhaltigen Erfolg. Fachwissen kann gelernt, Prozesse verstanden und Erfahrungen können erweitert werden. Doch Energie ist vorhanden oder nicht. Sie entscheidet darüber, ob jemand Entscheidungen fällt, Verantwortung übernimmt oder nach Rückschlägen wieder aufsteht.

Doch, wie findet man heraus, ob eine Person einen hohen Energielevel hat?

Die Antwort: Menschen mit einem hohen Energielevel wollen und können etwas bewegen, gestalten und treiben Projekte voran. Sie lösen Probleme vor deren Eskalation. Energie zeigt sich nicht in lauten Worten, sondern im Handeln.

Folgende drei Beispiele aus der Praxis zeigen typische Signale, welche auf einen hohen Energielevel hinweisen:

## 1. Tatkraft: Proaktiv anstelle von reaktiv handeln

Letztthin rekrutierten wir einen Head Tax für einen international agierenden Konzern. Dabei stellte sich heraus, dass ein Kandidat schon früh die Entwicklungen einer globalen Mindeststeuer der OECD verfolgt hatte. Als die OECD-Mitglieder dann die Einführung beschlossen, konnte er einen Plan für die Umsetzung aus der Schublade ziehen. Er initiierte beispielsweise eine saubere Datenerfassung der Tochtergesellschaften weltweit, die Umstellung interner Prozesse und die Anpassung der IT-Systeme. Der Plan ermöglichte eine termingerechte Umsetzung inklusive zeitlicher Sicherheitsmarge. Gleichzeitig bestand auch genügend Flexibilität für länderspezifische Anforderungen.

## 2. Selbstmotivation: Widerstände überwinden

Bei der Rekrutierung eines zukünftigen Partners für eine Anwaltskanzlei hatten wir eine Kandidatin aus einer Grosskanzlei. Diese hatte früh realisiert, dass ihr Arbeitgeber zwar gut Mandate akquirieren konnte, entsprechend genügend Arbeit für sie vorhanden war. Sollte ihre Kanzleikarriere jedoch erfolgreich verlaufen, benötigte sie eigene Klienten. Daher erstellte sie im ersten Jahr einen Business Case und begann anschliessend schrittweise mit der Umsetzung – besuchte Business-Anlässe, hielt Vorträge und publizierte – dies alles neben einer hohen Arbeitsbelastung. Als Folge hatte die Anwältin nach fünf Jahren eine schöne Anzahl Klienten.

### 3. Resilienz: Misserfolge absorbieren

Für eine Chefarztposition Innere Medizin in einem mittelgrossen Spital hatten wir einen Kandidaten, welcher in einer seiner vergangenen Positionen über Monate hinweg mit extrem hoher Arbeitsbelastung für sich und sein Team konfrontiert war. Im Sinne einer konstruktiven Überlebensstrategie und um sein Team bei der Stange zu halten, ergriff er zwei Massnahmen: Zum einen nahm er bewusst fixe Zeiten für Sport und Familie. Dies teilte er seinem Team mit. Absicht war das Aufladen seiner Batterien sowie dem Signal an sein Team, dass auch für ihn die Belastung hoch war, die Situation schwierig ist. Zum anderen motivierte und lobte er sein Team mit dem Hervorheben von Behandlungserfolgen bei Patienten.

Energie ist elementar. Sie entscheidet darüber, ob Kandidaten Projekte umsetzen, Mandate akquirieren, Teams wirklich führen oder Krisen bewältigen.