

Warum Expertise in der Rekrutierung entscheidend ist – und wie sie sich zeigt

Wer Anwälte, Steuerexperten, Ärzte, CEOs oder Verwaltungsräte rekrutiert, bewegt sich fast immer in engen Märkten. Der Talentpool ist begrenzt, die Anforderungen hoch, Fehlbesetzungen teuer. In solchen Situationen wird oft viel über Persönlichkeit, Kultur-Fit oder Energie gesprochen – zu Recht. Doch ohne echte Expertise bleibt jede Energie wirkungslos.

Expertise den inhaltlichen Hebel, der Leistung erst möglich macht. Sie entscheidet darüber, ob jemand nicht nur engagiert arbeitet, sondern substanziell Mehrwert schafft.

Expertise ist mehr als ein guter Lebenslauf

Im Recruiting wird Expertise häufig verkürzt verstanden: Titel, Arbeitgeber, Berufsjahre. Doch Erfahrung allein ist kein Qualitätsmerkmal. Entscheidend ist, wie Wissen angewendet wurde, nicht nur, wo jemand gearbeitet hat.

Expertise zeigt sich in drei Dimensionen:

- Fachwissen: solides, differenziertes Verständnis des eigenen Fachgebiets
- Fähigkeiten: die Fähigkeit, dieses Wissen in Handlung und Resultate zu übersetzen
- Relevante Erfahrung: gelernt aus realen Situationen mit messbarem Impact

Ein Kandidat mit echter Expertise spricht präzise, strukturiert und lösungsorientiert. Er kann erklären, warum etwas funktioniert, wann es nicht funktioniert – und was er in Zukunft anders machen würde.

Wie sich echte Expertise im Interview zeigt

Im Interview erkennt man Expertise nicht an Schlagworten, sondern an Tiefe. Typische Merkmale sind:

- konkrete Beispiele statt allgemeiner Aussagen
- klare Trennung von Ursache, Massnahme und Ergebnis
- saubere Verwendung von Fachterminologie
- realistische Einschätzung von Risiken und Grenzen

Wer Expertise besitzt, muss sich nicht aufblasen. Antworten sind ruhig, sachlich und nachvollziehbar. Wer hingegen Wissen nur reproduziert, bleibt vage, theoretisch oder ausweichend.

Gerade bei Anwälten, Ärzten, Steuerexperten, CEOs und Verwaltungsräte ist dies zentral: Klienten müssen sich auf die Aussagen ihres Anwalts oder Steuerexperten verlassen könnten, Patienten auf die Diagnose und die Therapie ihres Arztes und Mitarbeiter und Aktionäre auf die Expertise der Unternehmensführung.

Fazit

Expertise ist kein Nice-to-have, sondern die Grundlage professioneller Rekrutierung. Sie zeigt sich nicht im Titel, sondern im Denken, Argumentieren und Handeln.