

# Woran erkennt man einen guten Headhunter?

*Die 6 entscheidenden Qualitätskriterien  
– und wie Sie den Unterschied erkennen.*

## Einleitung

---

Die Wahl des richtigen Headhunters gehört zu den folgenreichsten Entscheidungen, die ein Unternehmen treffen kann. Der Markt ist jedoch unübersichtlich: Hunderte Personalberater nennen sich «Headhunter» – nur wenige erfüllen den Anspruch, den Executive Search auf höchstem Niveau stellt. Dieser Leitfaden zeigt, worauf es wirklich ankommt.

### 1. Ein guter Headhunter ist selbst eine Marke – nicht seine Auftraggeber

---

#### — Eigene Substanz statt fremder Namen

Ein Headhunter, der hauptsächlich mit den Brands seiner Auftraggeber wirbt, signalisiert eines: Er hat kein eigenes Profil. Ein exzellenter Executive-Search-Partner hat eine klar erkennbare Positionierung, eine nachweisbare Methodik und messbare Resultate. Er ist der Brand.

#### — Unabhängige Auszeichnungen als Massstab

Wirz & Partners wurde seit 2020 jährlich von der Handelszeitung/Statista als einer der Top 1% Headhunter der Schweiz ausgezeichnet – basierend auf unabhängiger Bewertung, nicht Eigenwerbung. Qualität, die sich verdienen lässt, nicht erkaufen.

---

### 2. Keine Stellenausschreibungen auf der Website

---

#### — Ein echter Headhunter sucht aktiv – nicht passiv

Stelleninserate auf der Website eines «Headhunters» sind ein klares Warnsignal: Wer auf dem offenen Markt inseriert, betreibt Recruiting – kein Executive Search. Führungspersönlichkeiten auf VR- und C-Level-Niveau suchen nicht aktiv. Sie werden direkt und diskret angesprochen.

#### — Systematische Direktsuche statt Zufallstreffer

Das 10-köpfige Research-Team von Wirz & Partners durchsucht jeden Markt vollständig und strukturiert – so wird kein Top-Kandidat übersehen. Der Grund dafür liegt auf der Hand: Ein inseratbasierter Ansatz adressiert strukturell nur rund 2% des relevanten Markts – jene, die zum Zeitpunkt der Ausschreibung aktiv auf Stellensuche sind. Die verbleibenden 98% – oft die stärksten Profile – werden schlicht nicht erreicht. Hinzu kommt ein qualitativer Unterschied: Wer über ein Inserat kommt, sucht in erster Linie einen neuen Job. Wer direkt angesprochen wird, entscheidet sich bewusst für Ihr Unternehmen – ein grundlegend anderer Motivationsausgangspunkt und ein entscheidender Faktor für langfristigen Erfolg in der Rolle.

---

### 3. Er berät zum Suchprofil – bevor er sucht

---

#### — Strategischer Mehrwert von Beginn an

Ein guter Headhunter hört zunächst zu. In über 90% der Wirz & Partners Mandate wird durch Branchen- und Themenkompetenz ein strategischer Mehrwert bei der Ausgestaltung des Suchprofils erzielt. Das Ergebnis: bessere Profile, realistischere Erwartungen, passgenaue Kandidaten.

#### — Kulturfitt ist kein Zufall

Die Besetzung ist erst erfolgreich, wenn sie langfristig trägt. Wirz & Partners legt deshalb besonderen Wert auf Firmenkultur (und Werte), Führungsstil und Teamdynamik. Messbar: 3× höhere Retention als der Marktdurchschnitt.

### 4. Er liefert messbare Resultate in klarem Zeitrahmen

---

#### — Zahlen, die für sich sprechen

Qualität im Headhunting lässt sich messen: Wie lange dauert ein Mandat? Wie oft werden Führungspersonen langfristig erfolgreich? Wie viele Kunden kommen wieder? Wer diese Fragen nicht klar beantworten kann, hat keine überzeugenden Antworten.

#### — Wirz & Partners Kennzahlen

Mandate im Schnitt in 4 Monaten abgeschlossen · 3× höhere Retention als Markt · First-Shortlist-Hire-Ratio 99.8% · 8/10 Kunden erteilen Folgemandate · 4.9 Sterne auf Google · 30% der Mandate führen zu Mehrfachbesetzungen · Kunde wird in 98% zum Referenzkunden

## 5. Er gestaltet eine positive Candidate Experience

---

### — Zugang zu den Besten hängt am Umgang

Die besten Führungspersönlichkeiten sind nicht aktiv auf dem Markt – sie werden angesprochen. Wie ein Headhunter mit diesen Menschen umgeht, entscheidet unmittelbar über seinen Zugang zu Top-Talenten. Ein guter Headhunter behandelt jeden Kandidaten professionell, verbindlich und auf Augenhöhe – unabhängig davon, ob er im Prozess weiterkommt oder nicht.

### — Candidate Experience als Schutz Ihrer Arbeitgebermarke

Ein Suchprozess bringt zahlreiche Persönlichkeiten mit Ihrem Unternehmen in Berührung. Wie diese Erfahrung gestaltet ist, prägt das Bild Ihres Unternehmens – nachhaltig und weit über die eigentliche Besetzung hinaus. Durch eine wertschätzende Kommunikation gegenüber allen Kandidaten – auch jenen, die nicht weiter im Prozess sind – entsteht eine Candidate Experience, die Ihre Arbeitgebermarke gezielt stärkt. Wirz & Partners begleitet diesen Prozess so, dass Ihr Unternehmen im Markt positiv wahrgenommen wird.

## 6. Er bringt echte Rollen- und Industriekompetenz mit

---

### — Wer die Rolle nicht kennt, findet nicht die Richtigen

Ein Headhunter, der heute einen CFO sucht und morgen einen Head of Marketing, ohne tiefes Verständnis beider Funktionen zu haben, arbeitet mit Oberflächenwissen. Echte Rollenkompetenz bedeutet: Der Berater versteht nicht nur das Stellenprofil, sondern die Anforderungen, Spannungsfelder und Erfolgskriterien einer Funktion aus der Praxis. Nur wer weiss, was einen exzellenten CFO von einem guten unterscheidet, kann die richtigen Kandidaten identifizieren – und die falschen aussortieren, bevor sie auf der Shortlist landen.

### — Industriekompetenz ist kein Nice-to-have

Märkte haben ihre eigene Logik: Wer die Dynamiken einer Branche nicht kennt, versteht weder die Kandidaten noch den Kontext, in dem sie erfolgreich sein müssen. Mit 17 Jahren Markterfahrung und ausgewiesener Branchenkompetenz in Banking, Life Sciences & Pharma, Technologie, Private Equity und Versicherung beurteilt Wirz & Partners nicht nur, ob jemand das richtige Profil mitbringt – sondern ob er oder sie wirklich in das Umfeld passt, in dem Wirkung entfaltet werden soll.

## Die wichtigsten Warnsignale im Überblick

### × **Stellenausschreibungen auf der Website**

Echter Headhunter sucht diskret und direkt – nicht über öffentliche Inserate.

### × **Werbung mit Kundenlogos statt eigener Substanz**

Wenn Kundenlogos die einzige Referenz sind, fehlt eigene Substanz und nachweisbare Qualität.

### × **Er übernimmt das Suchprofil des Kunden ungeprüft**

Kein strategischer Input, keine Markteinordnung, keine Beratung zum Anforderungsprofil – der Berater nickt ab und sucht drauflos.

### × **Keine messbaren Resultate**

Wer Fragen nach Mandatsdauer, Retention-Rate oder Wiederbuchungsquote nicht konkret beantworten kann, hat keine überzeugenden Antworten.

### × **Er legt keinen Wert auf Candidate Experience**

Kandidaten werden nach der Absage nicht mehr kontaktiert, erhalten kein Feedback und verlassen den Prozess mit einem negativen Eindruck – was direkt auf Ihr Unternehmen zurückfällt.

### × **Kein Branchen- oder Funktionswissen**

Wer jeden Markt und jede Rolle gleichermassen besetzt, besetzt keine wirklich gut. Fehlt die Industriekompetenz, werden Kandidaten nach Profil gefunden – nicht nach Passung.

## Wirz & Partners

*Top 1% Headhunter Schweiz · Board & C-Level · seit 2009*

17 Jahre Erfahrung · 3× höhere Retention · 4.9★ Google · 6× ausgezeichnet

**wirz-partners.ch · +41 44 515 02 60 · info@w-gruppe.com**