ZOLLINGER
PERSONALBERATUNG & DIENSTLEISTUNG

FIRMENPORTRÄT

Schlüsselrollen besetzen.
Wertschöpfung sichern.

Personalberatung und Headhunting
für technologieorientierte Schweizer KMU.



Medtech. Automation.
Maschinen- und Anlagenbau.

Persönlich. Erfolgreich. Nachhaltig.

PERSÖNLICH VERANTWORTLICH

Wir wollen verstehen, was Ihr Unternehmen weiterbringt.



Gualter Gonçalves
Inhaber und Geschäftsführer

Eine Entwicklungsleitung setzt Prioritäten. Eine Führungskraft in der Produktion schafft Verlässlichkeit. Ein technischer Verkäufer übersetzt anspruchsvolle Kundenanforderungen in tragfähige Lösungen. Solche Aufgaben prägen, wie ein Unternehmen arbeitet und sich entwickelt.

Die richtige Besetzung verlangt deshalb einen genauen Blick auf Ihr Geschäft. Dazu klären wir die erforderlichen Ergebnisse, die Verantwortung der neuen Person und die Voraussetzungen, die sie dafür vorfindet.

Mein beruflicher Weg verbindet Technik, kaufmännisches Denken und unternehmerische Erfahrung. Als gelernter Polymechaniker kenne ich die Bedeutung präziser Arbeit und funktionierender Schnittstellen. Als Unternehmer weiss ich, dass eine Personalentscheidung im Alltag tragen muss: im Team, gegenüber Kunden und unter wirtschaftlichem Druck.

Mit Zollinger Personal begleiten wir Unternehmen bei genau diesen Entscheidungen. Wir klären den Auftrag, erschliessen den relevanten Kandidatenmarkt und prüfen geeignete Persönlichkeiten sorgfältig. Dabei benennen wir auch offene Fragen, unterschiedliche Erwartungen und Grenzen der Suche.

Sie erhalten eine persönliche Begleitung und eine nachvollziehbare Grundlage für Ihren Entscheid. Dafür stehe ich als Inhaber und Geschäftsführer ein.

ZOLLINGER PERSONAL KENNENLERNEN

In Schweizer KMU verwurzelt. Auf Schlüsselrollen spezialisiert.

Zollinger Personal ist eine spezialisierte Personalberatung mit Sitz in Baar. Wir unterstützen technologieorientierte Schweizer Industrie-KMU bei der Besetzung von Fach- und Führungsrollen, deren Wirkung weit über eine einzelne Stelle hinausreicht.

Im Mittelpunkt stehen Unternehmen mit eigener Entwicklung, anspruchsvollen technischen Produkten und eng verzahnten Abläufen. Dort beeinflusst die Besetzung einer Schlüsselrolle häufig mehrere Bereiche zugleich: Entwicklung, Produktion, Qualität, Vertrieb und Geschäftsleitung.



Persönliche Mandatsführung

Ein verantwortlicher Mandatsleiter hält die Zusammenarbeit zusammen. Er versteht die Aufgabe, führt die Gespräche und ordnet die Ergebnisse für Sie ein. Research, Innendienst und zusätzliche Fachkompetenz unterstützen die Arbeit im Hintergrund.

So verbinden wir die Nähe eines persönlich geführten Beratungsunternehmens mit einer strukturierten Arbeitsweise und der Kompetenz unseres Netzwerks.

Erfahrung und Weiterentwicklung

Seit 2013 begleitet Zollinger Personal Schweizer KMU. Richard Zollinger hat das Unternehmen aufgebaut. Seit 2025 führen Gualter und Veronica Gonçalves das Unternehmen weiter. Gualter Gonçalves verantwortet als Inhaber und Geschäftsführer die unternehmerische Entwicklung und die mandatsorientierte Suche. Richard Zollinger bringt seine Erfahrung als Senior Partner ein.

Mit dieser Weiterentwicklung verbinden wir die gewachsene persönliche Beratung mit einer klaren Spezialisierung: anspruchsvolle Schlüsselrollen im industriellen Umfeld, gezielte Direktansprache und fundierte Auswahlentscheide.

UNSER INDUSTRIELLER FOKUS

Wir suchen dort, wo technische Tiefe und Verantwortung zusammenkommen.

Unser Schwerpunkt liegt auf technologieorientierten Schweizer KMU in Medtech, Automation sowie Maschinen- und Anlagenbau. Wir verstehen Schlüsselrollen aus ihrem Beitrag zu Produkten, Prozessen und Kundenbeziehungen.

Medtech

Entwicklung, Qualität und regulatorische Anforderungen greifen eng ineinander. Gesucht sind Persönlichkeiten, die fachliche Sorgfalt mit Verantwortungsbewusstsein und einem Verständnis für die relevanten Schnittstellen verbinden.

Automation

Mechanik, Elektronik, Software und Anwendung müssen zusammenwirken. Neben technischer Kompetenz zählen Systemverständnis, Zusammenarbeit und die Fähigkeit, komplexe Anforderungen in umsetzbare Lösungen zu übersetzen.

Maschinen- und Anlagenbau

Kundenspezifische Projekte verlangen einen verlässlichen Übergang von der technischen Klärung über Konstruktion und Produktion bis zu Inbetriebnahme und Service. Wir betrachten die Rolle innerhalb dieser Zusammenhänge.

Typische Suchfelder

Bereich	Beispiele für Fach- und Führungsrollen
Engineering und Entwicklung	Entwicklungsingenieur, Produktionsingenieur, Leitung Engineering oder R&D
Produktion und Operations	Produktionsleitung, technische Betriebsleitung, operative Führung
Qualität und Regulatory	Qualitätsleitung, Qualitätsspezialisten, Regulatory Affairs
Technischer Vertrieb und Service	Technischer Verkaufsingenieur, Business Development, Verkaufsleitung, Leitung Kundendienst
Geschäftsleitung und Nachfolge	Geschäftsführung, Bereichsleitung, Nachfolge in kritischen Führungsfunktionen

UNSER AUFTRAG UND UNSER ANSPRUCH

Menschen und Unternehmen in entscheidenden Phasen stärken.

Unsere Mission

Wir begleiten Unternehmen bei personellen Entscheiden, die Wachstum, Nachfolge oder den Aufbau neuer Kompetenzen prägen. Dazu klären wir den tatsächlichen Auftrag und die Bedingungen, unter denen eine neue Persönlichkeit erfolgreich arbeiten soll.

Marktverständnis, systematische Suche, moderne Technologie und persönliche Beurteilung bilden unsere Arbeitsgrundlage. Wir prüfen fachliche Erfahrung ebenso wie Arbeitsweise, kulturelle Passung und den Beitrag zur weiteren Unternehmensentwicklung.

So entsteht eine nachvollziehbare Auswahlgrundlage für eine Verbindung, die im betrieblichen Alltag trägt. Wir verstehen uns als mitdenkender Partner, der den Prozess persönlich verantwortet.

Unsere Vision

Wir wollen die Personalgewinnung in der Schweiz weiterentwickeln. Unternehmen sollen ihre Schlüsselpositionen auf einer verlässlichen Grundlage besetzen. Ein planvolles Vorgehen erschliesst den relevanten Markt und ermöglicht tragfähige Entscheide.

Dabei betrachten wir jede Besetzung im Zusammenhang mit Strategie, Organisation und den nächsten Unternehmenszielen. Fachliche Eignung, Führung und Entwicklungspotenzial gehören zusammen.

Unser Anspruch sind Schweizer KMU mit leistungsfähigen Teams und Persönlichkeiten, die Verantwortung tragen und Entwicklung ermöglichen. Dafür verbinden wir die Kenntnis des Arbeitsmarkts mit Erfahrung, Technologie und persönlicher Beratung.

SECHS WERTE. IM ALLTAG SICHTBAR.

Verbindlichkeit zeigt sich in der Zusammenarbeit.

Unsere Werte bestimmen, wie wir mit Unternehmen, Kandidaten und Partnern arbeiten. Sie werden in Gesprächen, Beurteilungen und Entscheidungen konkret.

Respekt & Wertschätzung

Wir nehmen Menschen, ihre Erfahrung und ihre beruflichen Entscheidungen ernst. Wir hören zu und kommunizieren auch bei unterschiedlichen Erwartungen oder einer Absage sachlich und respektvoll.

Ehrlichkeit & Integrität

Wir benennen, was eine Einschätzung trägt und wo Fragen offenbleiben. Wenn Anforderungen widersprüchlich sind oder ein Profil nicht überzeugt, sprechen wir das klar an.

Verlässlichkeit

Abmachungen, Rückmeldungen und Zuständigkeiten bleiben verbindlich. Verändert sich die Ausgangslage, informieren wir frühzeitig und stimmen das weitere Vorgehen ab.

Qualität & Einsatz

Wir bereiten uns sorgfältig vor, recherchieren gezielt und prüfen relevante Aussagen. Qualität zeigt sich darin, wie gut unsere Arbeit Ihre konkrete Besetzungsentscheidung unterstützt.

Transparenz

Leistungsumfang, Honorierung und Vorgehen werden vor dem Start geklärt. Im Mandat machen wir Fortschritte, Marktreaktionen und notwendige Anpassungen nachvollziehbar.

Entwicklung & Verantwortung

Wir investieren in Wissen, Methodik und Technologie. Erfahrungen aus der Mandatsarbeit nutzen wir, um unsere Arbeit weiterzuentwickeln. Die Verantwortung für die fachliche Einordnung bleibt bei uns.

SUCHE, AUSWAHL UND BERATUNG

Unser Leistungsangebot folgt Ihrer unternehmerischen Aufgabe.

01

Direct Search und Headhunting

Bei spezialisierten Fach- und Führungsrollen erschliessen wir den Kandidatenmarkt durch gezielte Recherche und persönliche Direktansprache. Damit erreichen wir auch Menschen, die sich aktuell nicht aktiv bewerben.

Ausgangspunkt sind die geklärte Rolle, relevante Zielfirmen und nachvollziehbare Suchkriterien. In persönlichen Gesprächen prüfen wir Erfahrung, fachliche Anschlussfähigkeit, Motivation und die Voraussetzungen für einen möglichen Wechsel.

02

Executive Search und Nachfolgebesetzung

Bei Geschäftsleitungs- und Führungspositionen stehen zusätzlich Führungsauftrag, Entscheidungsbefugnisse und die nächste Unternehmensphase im Zentrum. Eine Nachfolge verlangt zudem Klarheit über Übergabe, Wissen und die künftige Ausgestaltung der Rolle.

Wir unterstützen die Klärung, führen die diskrete Suche und begleiten die Auswahl. Dabei beziehen wir die zuständigen Entscheider und Fachverantwortlichen ein.

03

Assessments und Entscheidungsunterstützung

Strukturierte Interviews und geeignete diagnostische Verfahren vertiefen die Beurteilung. Wir ordnen die Ergebnisse im Hinblick auf die Aufgabe ein und machen Stärken, Entwicklungsfelder und offene Prüfpunkte sichtbar. Assessments können eine Suche ergänzen oder als eigenständige Leistung vereinbart werden.

04

Rollenklärung und unternehmerisches Sparring

Wenn eine Funktion neu entsteht oder sich verändert, unterstützen wir die Klärung von Auftrag, Prioritäten und Schnittstellen. Bei Nachfolge- und Entwicklungsfragen betrachten wir, welche Verantwortung und Kompetenzen das Unternehmen künftig braucht.

Zusätzliche Beratung und Coaching werden entsprechend der Aufgabe und der benötigten Fachkompetenz vereinbart. Umfang und Zuständigkeit bleiben klar definiert.

VON ZOLLINGER PERSONAL ENTWICKELT

Die ZOLLI-Methode. Unser Standard für Schlüsselrollen.

Unsere Methode führt anspruchsvolle Besetzungen durch sieben aufeinander abgestimmte Schritte. Sie verbindet das Verständnis Ihres Unternehmens mit einer gezielten Suche und einer sorgfältigen Entscheidung.

01 **Zielbild**

Wir klären, welche Ergebnisse die Rolle erzielen muss. Aufgaben, Prioritäten und Erfolgskriterien bilden die Grundlage des Auftrags.

02 **Organisationsverständnis**

Wir betrachten Geschäftsmodell, Technologie, Führung und Kultur. Entscheidungswege, Ressourcen und Schnittstellen geben dem Rollenprofil seinen Kontext.

03 **Sucharchitektur**

Wir übersetzen den Auftrag in Suchkriterien, Zielprofile und relevante Zielfirmen. Alternative Funktionsbezeichnungen und benachbarte Branchen erweitern den Suchraum gezielt.

04 **Lokalisierung**

Wir identifizieren geeignete Persönlichkeiten in den relevanten Märkten und Netzwerken. Die Recherche folgt der vereinbarten Suchlogik.

05 **Direktansprache**

Wir sprechen passende Personen individuell und diskret an. Aufgabe, Perspektive und mögliche Wechselmotive stehen im Zentrum des ersten Austauschs.

06 **Leistungsvalidierung**

Wir prüfen Fachbezug, relevante Leistungen, Führungsreife und Motivation. Strukturierte Gespräche und ergänzende Prüfschritte machen die Beurteilung nachvollziehbar.

07 **Integration**

Wir begleiten Auswahl, Angebotsphase, Wechsel und Eintritt. Ziele und Unterstützung für den Start werden im vereinbarten Rahmen abgestimmt.

Zugegeben: Eigentlich müsste die Methode ZOSLDLI heissen. Doch Sucharchitektur und Direktansprache gehören zu unseren Stärken und deshalb ausdrücklich in diese Aufzählung.

EIGNUNG DIFFERENZIERT BEURTEILEN

Mehr Klarheit für wichtige Personalentscheide.

Ein überzeugendes Gespräch zeigt einen Ausschnitt. Für eine wichtige Besetzung braucht es eine Beurteilung, die relevante Erfahrung, Arbeitsweise und Anforderungen der Rolle zusammenführt.

Unsere Assessments ergänzen Interviews um systematische Einblicke. Je nach Fragestellung setzen wir unterschiedliche Verfahren ein. Auswahl, Auswertung und Rückmeldung erfolgen durch entsprechend zertifizierte Anwender.

Persönlichkeit und Arbeitsweise

Die Master Person Analysis, kurz MPA, beschreibt berufsbezogene Verhaltenspräferenzen. Der Abgleich mit dem Rollenprofil liefert Ansatzpunkte für vertiefende Gespräche über Zusammenarbeit, Führung und den Umgang mit Anforderungen.

Berufsrelevante Persönlichkeitsmerkmale

OPTO differenziert Eigenschaften, die für berufliche Aufgaben relevant sein können. Die Auswertung unterstützt die Auseinandersetzung mit Stärken, Entwicklungsfeldern und der Passung zum konkreten Auftrag.

Kognitives Potenzial

ACE untersucht Denk- und Problemlösefähigkeit. Die Ergebnisse ergänzen die Einschätzung bei Aufgaben, die analytisches Verständnis und die Verarbeitung neuer Informationen verlangen.

Verhalten und Motivation

EASI unterstützt das Verständnis von Verhaltens- und Motivationsmustern. Daraus lassen sich Ansatzpunkte für Kommunikation, Führung und Zusammenarbeit ableiten.

Einordnung statt isolierter Testwerte

Wir besprechen die Ergebnisse im Zusammenhang mit der beruflichen Erfahrung und den Anforderungen der Rolle. Sie erhalten eine verständliche Auswertung und konkrete Punkte für Auswahl, Entwicklung oder Einstieg.

EIN MANDAT. KLARE VERANTWORTUNG.

Sie wissen, woran die Suche steht und worauf Ihr Entscheid beruht.

Ein klarer Rahmen vor dem Start

Wir vereinbaren Aufgabe, Leistungsumfang, Honorierung und Verantwortlichkeiten. Gemeinsam legen wir fest, wer fachlich beurteilt, wer entscheidet und wie Rückmeldungen erfolgen. Dazu gehören auch Diskretionsanforderungen und Unternehmen, die von der Ansprache ausgeschlossen sind.

Persönliche Führung im Mandat

Ihr Mandatsleiter bleibt vom ersten Briefing bis zum vereinbarten Abschluss verantwortlich. Er kennt das Rollenprofil und die vorgestellten Personen. Research und Innendienst unterstützen Recherche, Vorbereitung und Koordination.

Nachvollziehbare Informationen

Sie erhalten eine Einordnung der Suchfortschritte, Marktreaktionen und Kandidatengespräche. Bei vorgestellten Persönlichkeiten zeigen wir, welche Erfahrungen zum Auftrag passen und welche Punkte weiter geprüft werden müssen. Das Extranet unterstützt den strukturierten Austausch von Dossiers und Rückmeldungen.

Technologie mit konkreter Funktion

Digitale Werkzeuge und eigene KI-gestützte Arbeitsprozesse unterstützen Recherche, Informationsaufbereitung und die Einhaltung definierter Prüfschritte. Die Kandidatengespräche, Beurteilung und Empfehlung verantwortet der Berater persönlich.

Ein abgestimmter Weg zum Eintritt

Wir begleiten Gespräche, Rückmeldungen und die Angebotsphase. Auch Kündigungsfrist, Übergang und Erwartungen an den Start werden rechtzeitig besprochen. Eine Begleitung nach dem Eintritt richtet sich nach dem vereinbarten Mandat.

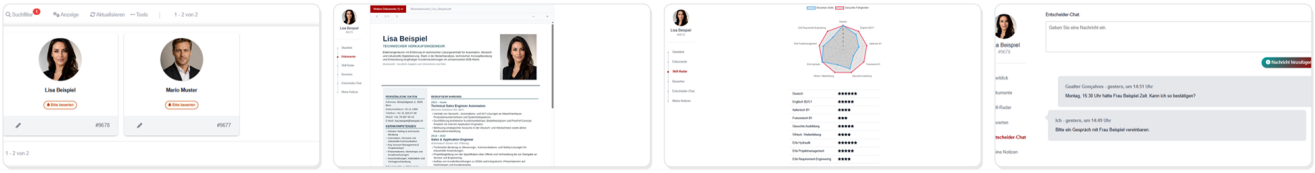
Die Zusammenarbeit bindet Geschäftsleitung, Fachbereich und internes HR entsprechend ihrer Zuständigkeit ein. Der Besetzungsentscheid bleibt bei Ihnen.

STRUKTURIERTE ENTSCHEIDUNGSGRUNDLAGEN

Alle Informationen.
Eine fundierte Entscheidung.

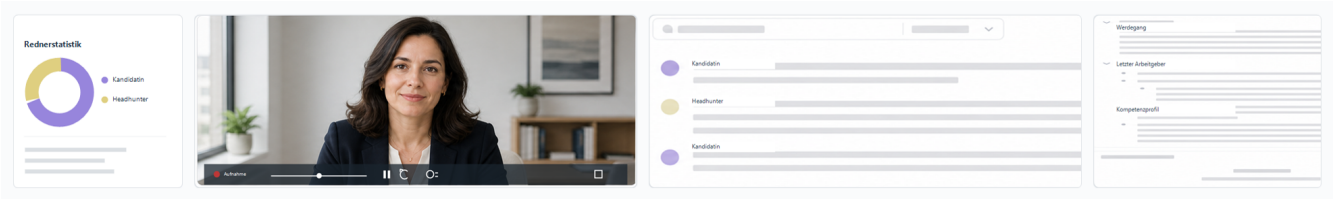
Geschütztes Extranet

Kandidatenprofile, Dossiers, Gesprächsnotizen und der aktuelle Mandatsstand sind zentral verfügbar. Auch mehrere Entscheider können auf derselben Informationsgrundlage arbeiten, Rückmeldungen festhalten und Kandidaten anhand der vereinbarten Anforderungen vergleichen.



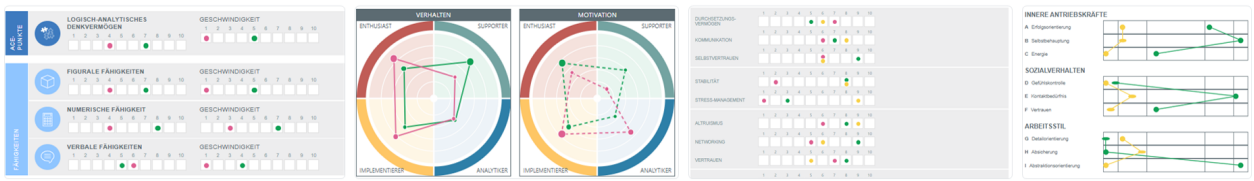
Gespräche mit Aufzeichnung

Mit dem erforderlichen Einverständnis zeichnen wir Vorstellungsgespräche zwischen Zollinger Personal und Kandidaten auf. Transkripte relevanter Themen können bei Bedarf bereitgestellt werden. So lassen sich Aussagen, offene Fragen und Unterschiede im Nachgang gezielt prüfen.



Persönlichkeits- und Kompetenzanalysen

Bei Bedarf ergänzen strukturierte Analysen die persönliche Beurteilung. Sie machen Unterschiede in Persönlichkeit, Arbeitsweise, kognitiven Fähigkeiten oder Führungskompetenzen sichtbar. Die Auswertung wird auf die Position bezogen und kann den Vergleich mehrerer Kandidaten oder die Zusammenarbeit im bestehenden Team unterstützen.



DIE MENSCHEN HINTER ZOLLINGER PERSONAL

Technisch anschlussfähig. Unternehmerisch erfahren. Persönlich engagiert.



Gualter Gonçalves

Inhaber und Geschäftsführer

Gualter Gonçalves verbindet Ausbildungen als Polymechaniker und Kaufmann mit langjähriger unternehmerischer Erfahrung. Sein Blick auf Besetzungen entsteht aus dem Zusammenspiel von technischer Aufgabe, betrieblichem Alltag und wirtschaftlicher Verantwortung.

Er führt anspruchsvolle Suchmandate und begleitet Unternehmen bei der Auswahl von Fachspezialisten und Führungskräften. Als zertifizierter Persönlichkeits-Profiler verbindet er das Bauchgefühl aus persönlichen Gesprächen mit einer strukturierten wissenschaftlichen Beurteilung, abgestimmt auf die Position und ihre künftige Wirkung.



Veronica Gonçalves-Marano

Leitung Innendienst und Mitglied der Geschäftsleitung

Veronica Gonçalves-Marano verbindet technische und kaufmännische Erfahrung mit Praxis in der Personaladministration. Sie verantwortet den Innendienst und unterstützt die Mandatsarbeit im Backoffice und Recruiting.

Mit ihrer strukturierten Arbeitsweise sorgt sie dafür, dass Informationen, Termine und organisatorische Abläufe zusammenpassen. Damit schafft sie eine verlässliche Grundlage für die Zusammenarbeit mit Kunden und Kandidaten.

Richard Zollinger

Senior Partner

Der Gründer von Zollinger Personal bringt langjährige Erfahrung in HR, Vertrieb, Rekrutierung und Personalentwicklung ein. Als Senior Partner ergänzt er die Mandatsarbeit durch seine Beratungs- und Führungserfahrung sowie seine Kompetenz in Diagnostik und Coaching.

Ergänzende Erfahrung aus der Praxis

Unser Netzwerk umfasst Advisors mit eigener Branchen- und Führungserfahrung. Sie bringen zusätzliche Perspektiven und Kontakte ein. Die Verantwortung für die vereinbarte Leistung und die Koordination bleibt beim zuständigen Mandatsleiter.



IHRE AUFGABE. UNSER PERSÖNLICHER EINSATZ.

Ihre nächste Schlüsselrolle beginnt mit einem Gespräch.

Wir sprechen über Ihre Aufgabe, Ihr Unternehmen und die Persönlichkeit, die Sie weiterbringt. Persönlich, konkret und mit Zeit für die Fragen, die für Ihre Besetzungsentscheidung wichtig sind.

Gualter Gonçalves
Inhaber & Geschäftsführer

gg@zollinger-personal.ch

+41 44 552 07 33

www.zollinger-personal.ch

ZOLLINGER
PERSONALBERATUNG & DIENSTLEISTUNG

Zollinger Personal GmbH
Oberneuhofstrasse 5
6340 Baar

PERSÖNLICH. ERFOLGREICH. NACHHALTIG.

© 2026 Zollinger Personal GmbH. Firmenporträt.