

Tschäppeler Solutions GmbH

19.03.2026 - 09:04 Uhr

Luca Tschäppeler von der Tschäppeler Solutions GmbH: Wie Schweizer KMU ihre Mitarbeitergewinnung trotz Fachkräftemangel planbar machen



Belp (ots) -

Offene Stellen, volle Auftragsbücher und kaum Bewerber: Der Fachkräftemangel stellt viele Schweizer KMU vor grosse Herausforderungen. Luca Tschäppeler von der Tschäppeler Solutions GmbH zeigt, warum klassische Wege der Mitarbeitergewinnung zunehmend an ihre Grenzen stossen und wie Betriebe neue Lösungen finden.

Viele Schweizer KMU haben über Jahre in stabilen Verhältnissen gearbeitet. Lokale Bekanntheit sorgte für Vertrauen bei Kunden, Empfehlungen aus dem bestehenden Netzwerk generierten neue Aufträge. Auch die Personalgewinnung lief häufig über persönliche Kontakte. Offene Stellen wurden informell besetzt, strukturierte Recruitingprozesse waren schlicht nicht notwendig. Marketing spielte eine Nebenrolle. Gelegentliche Plakate, Vereinssponsoring oder vereinzelte Social-Media-Beiträge reichten aus. Doch diese Rahmenbedingungen verändern sich zunehmend. Märkte werden unsicherer, Kunden investieren vorsichtiger und gleichzeitig verschärft sich der Fachkräftemangel. Besonders im Handwerk und in technisch geprägten Branchen bleiben Stellen über Monate unbesetzt. Gleichzeitig informieren sich wechselbereite Fachkräfte längst digital über potenzielle Arbeitgeber. Websites, Suchmaschinen und soziale Netzwerke werden geprüft, bevor überhaupt eine Bewerbung entsteht. Viele KMU sind darauf jedoch nicht vorbereitet. „Wer als Arbeitgeber digital nicht sichtbar ist, existiert für einen grossen Teil der wechselbereiten Fachkräfte schlicht nicht und verliert den Wettbewerb um die besten Köpfe, bevor er überhaupt begonnen hat“, erklärt Luca Tschäppeler.

„Viele KMU merken erst dann, wie fragil ihr Recruiting aufgestellt ist, wenn Stellen monatelang unbesetzt bleiben und Projekte ins Stocken geraten“, fügt er hinzu. „Das ist kein Einzelschicksal. Das ist ein strukturelles Problem, das ich bei Betrieben quer durch die ganze Schweiz beobachte.“ Luca Tschäppeler ist ausgebildeter Informatiker und begann seine berufliche Laufbahn mit der Entwicklung von Websites. Heute unterstützt er mit der Tschäppeler Solutions GmbH Schweizer KMU dabei, ihre Mitarbeitergewinnung systematischer aufzustellen und digital sichtbarer zu werden. Wo früher ein Anruf im Bekanntenkreis genügte, braucht es heute häufig ein durchdachtes Recruiting. Welche Entwicklungen hinter dieser Veränderung stehen und worauf es bei einer stabilen Mitarbeitergewinnung ankommt, zeigt Luca Tschäppeler in den folgenden Punkten.

Warum viele KMU im Recruiting heute an ihre Grenzen stossen

Viele Schweizer KMU verlassen sich in der Mitarbeitergewinnung noch immer stark auf Empfehlungen und persönliche Netzwerke. Dieses Modell hat lange funktioniert, stösst heute jedoch zunehmend an seine Grenzen. Fachkräfte informieren sich längst über verschiedene digitale Kanäle über potenzielle Arbeitgeber. Unternehmen, die darauf nicht vorbereitet sind, erhalten deutlich weniger Bewerbungen.

Hinzu kommt, dass Recruitingmassnahmen in vielen KMU nicht systematisch gemessen oder ausgewertet werden. Ohne kontinuierliche Messung entsteht keine Lernkurve. Massnahmen bleiben unregelmässig und schwer planbar. Fragmentierte Aktivitäten ohne klare Zieldefinition führen dazu, dass Budgets und Energie investiert werden, ohne dass verlässliche Ergebnisse entstehen. Besonders im Handwerk hat das direkte wirtschaftliche Konsequenzen. Projekte verzögern sich, Aufträge müssen abgelehnt werden und Wachstumsmöglichkeiten bleiben ungenutzt. „Wer Recruiting nicht misst, kann es nicht steuern. Und wer es nicht steuern kann, ist dem Zufall ausgeliefert“, betont Luca Tschäppeler.

Wo viele KMU im Recruiting Potenzial verlieren

Ein zentrales Problem vieler Betriebe ist das Fehlen einer klaren Bewerberreise. Interessenten werden nicht durch eine konsistente Abfolge von Kontaktpunkten geführt. Wichtige Elemente fehlen häufig oder greifen nicht ineinander. Dazu gehören beispielsweise Karriere- oder Jobseiten, Landingpages für konkrete Stellenangebote, Bewerbermanagementsysteme und strukturierte Follow-ups nach dem Erstkontakt. Gehen potenzielle Bewerber an einem dieser Punkte verloren, hat das direkte Folgen. Unternehmen erhalten zu wenige qualifizierte Bewerbungen, offene Stellen bleiben länger unbesetzt und die Kosten für die Mitarbeitergewinnung steigen.

Weitere typische Schwachstellen liegen in unklaren Zieldefinitionen, unpräzisen Arbeitgeberbotschaften und Brüchen zwischen Stellenanzeigen und Bewerbungsseiten. Wer diese Grundlagen verbessert, steigert sowohl die Sichtbarkeit als Arbeitgeber als auch die Qualität der eingehenden Bewerbungen. „Viele Betriebe verlieren qualifizierte Bewerber nicht, weil sie kein gutes Angebot haben. Sondern weil der Weg zur Bewerbung zu unklar, zu lang oder zu brüchig ist“, erklärt Luca Tschäppeler von der Tschäppeler Solutions GmbH.

Was Mitarbeitergewinnung heute planbar macht

Praxiserfahrungen zeigen, welche Faktoren zu stabileren Ergebnissen in der Mitarbeitergewinnung führen. Am Anfang steht ein präzises Zielgruppenverständnis. Wer die Bedürfnisse und Erwartungen potenzieller Fachkräfte genau kennt, kann Botschaften entwickeln, die tatsächlich ankommen. Darauf aufbauend folgt die Auswahl passender digitaler Kanäle, also jener Plattformen, auf denen Fachkräfte tatsächlich aktiv sind. Klare Kommunikation, die konkrete Arbeitsbedingungen, Vorteile und Entwicklungsmöglichkeiten sichtbar macht, spielt dabei eine zentrale Rolle.

Ebenso wichtig ist eine systematische Steuerung der Massnahmen. Bewerbungen, Conversion-Raten und Kampagnenergebnisse sollten regelmässig gemessen und ausgewertet werden. Mit jeder Kampagne entstehen zusätzliche Daten, die eine zunehmend präzisere Steuerung ermöglichen. So lassen sich auch anspruchsvolle Fachkräfteprofile gezielter ansprechen und schneller besetzen. „Der entscheidende Unterschied liegt nicht im Budget, sondern in der Systematik. Wer Recruiting wie ein datengetriebenes System behandelt, gewinnt Fachkräfte planbarer und deutlich effizienter“, sagt Luca Tschäppeler von der Tschäppeler Solutions GmbH.

Was sich für Unternehmen dadurch verändert

Wer die beschriebenen Grundlagen konsequent umsetzt, erlebt eine spürbare Veränderung. Statt einzelner Kontakte entstehen kontinuierliche Bewerbungen, Recruitingprozesse werden stabiler und planbarer. Der Personalaufbau lässt sich vorausschauender gestalten. Offene Stellen, die heute monatelang unbesetzt bleiben, lassen sich häufig deutlich schneller besetzen. Projekte, die bislang abgelehnt oder verschoben werden mussten, können wieder umgesetzt werden. Wachstumsmöglichkeiten werden wieder möglich.

Mit jeder Kampagne wächst zudem das Verständnis dafür, welche Botschaften und Kanäle bei Fachkräften tatsächlich funktionieren. Dieses Wissen zahlt sich langfristig aus. Technologische Entwicklungen wie künstliche Intelligenz und Automatisierung werden die Mitarbeitergewinnung weiter verändern, doch viele der entscheidenden Schritte lassen sich bereits heute umsetzen. Die Vision der Tschäppeler Solutions GmbH ist klar: möglichst viele Schweizer KMU langfristig sichtbar zu machen und ihre Mitarbeitergewinnung dauerhaft stabiler zu gestalten. Luca Tschäppeler und sein Team begleiten Unternehmen dabei, Schritt für Schritt eine solide Grundlage für nachhaltiges Wachstum zu schaffen.

Sie möchten Ihre Mitarbeitergewinnung planbar gestalten und offene Stellen schneller mit qualifizierten Fachkräften besetzen? Kontaktieren Sie jetzt [Luca Tschäppeler](https://tschaepeler-solutions.ch/) und vereinbaren Sie ein unverbindliches Beratungsgespräch.

Pressekontakt:

Tschäppeler Solutions GmbH
Vertreten durch: Luca Tschäppeler
info@tschaepeler-solutions.ch
<https://tschaepeler-solutions.ch/>

Ruben Schäfer
redaktion@dcfverlag.de

Medieninhalte



Luca Tschäppeler / Weiterer Text über ots und www.presseportal.de/nr/182003 / Die Verwendung dieses Bildes für redaktionelle Zwecke ist unter Beachtung aller mitgeteilten Nutzungsbedingungen zulässig und dann auch honorarfrei. Veröffentlichung ausschließlich mit Bildrechte-Hinweis.

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100103475/100939055> abgerufen werden.