

# Passende Fachkräfte im Holzbau finden

26. März 2026

**Weiji Stocker**

Trainerin und Gründerin von innov8 | Digitale Agentur für  
Recruiting und Branding

# Weiji Stocker



- 5 Kurse auf LinkedIn Learning
- 15+ Jahre Erfahrung im Recruiting & Talent Attraction
- 500+ Stellen besetzt für internationale Grosskonzerne wie Johnson & Johnson, Beiersdorf Gruppe bis KMU
- 1'000+ Beiträge auf LinkedIn publiziert mit 4+ Millionen Impressionen auf LinkedIn

# Meine Arbeit

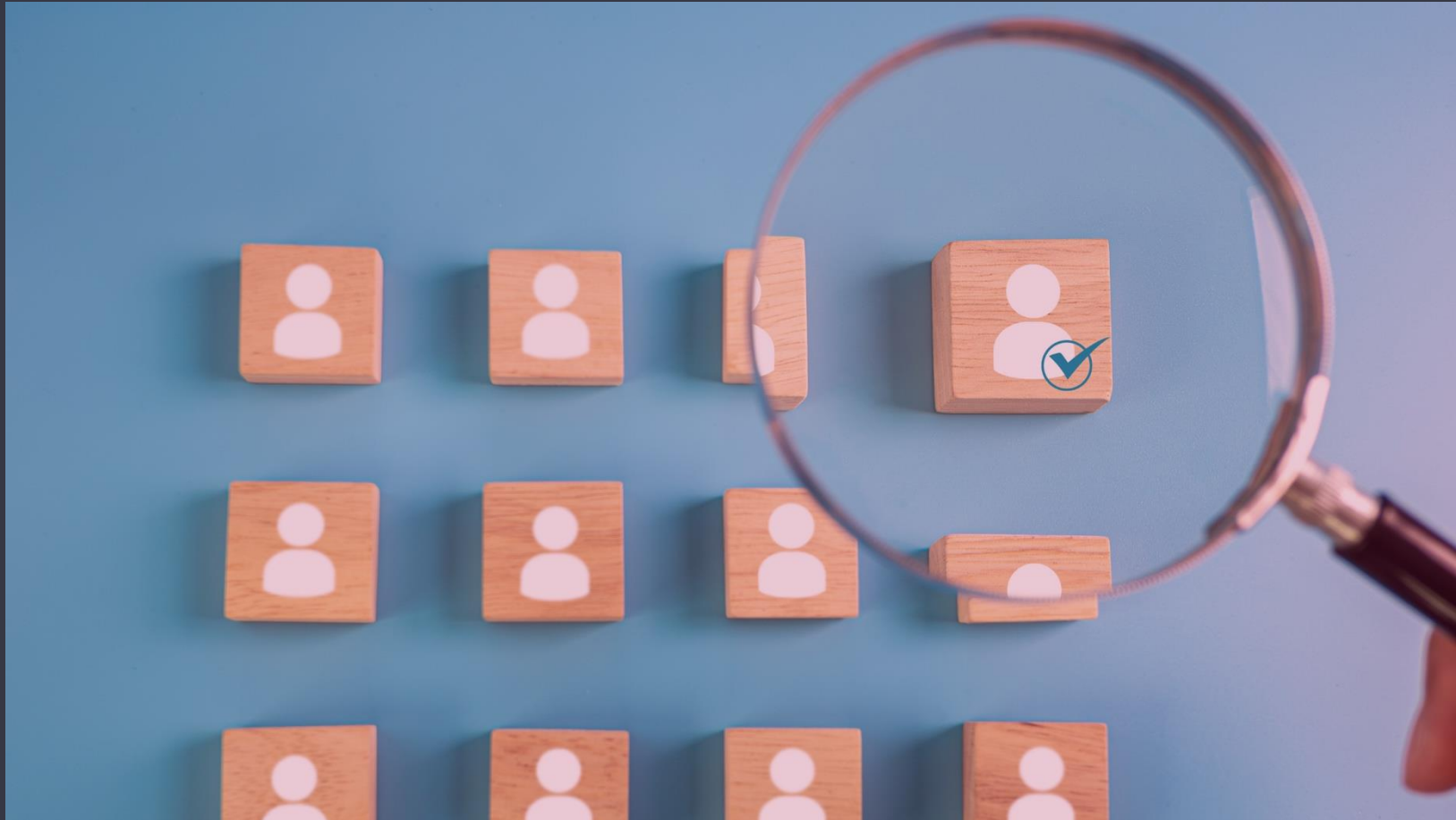


- LinkedIn Learning Trainerin
- Autorin für Fachmagazine wie personalSCHWEIZ, HR Today und Lohncheck
- Keynotes und Vorträge für Recruiting Day, Personio und ZHAW
- Kompetenzen von 8'000+ HR-Profis gestärkt
- 4.8 Sterne Bewertungen von über 160+ Kund:innen

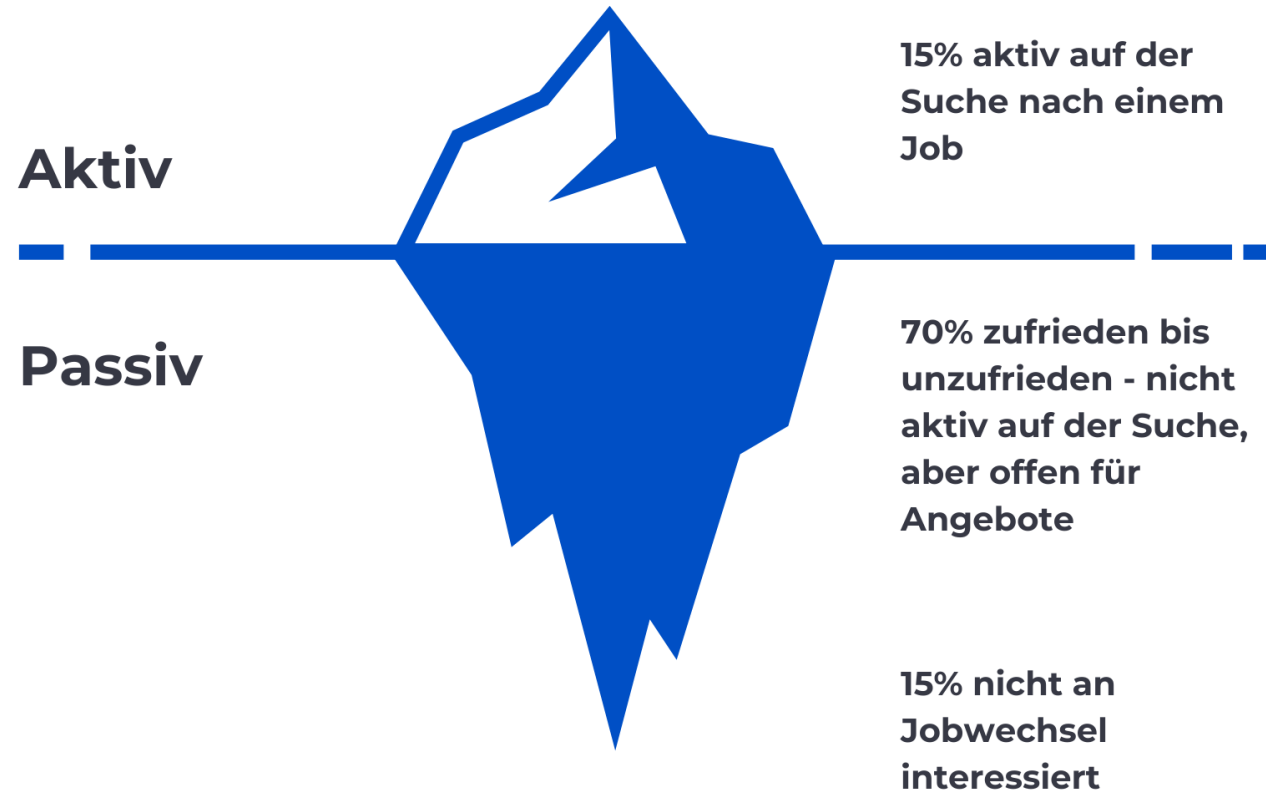
## Was du heute mitnimmst

- Welche ersten Kontaktpunkte bei dir funktionieren und welche du verpasst
- Fokus: Wo du in den nächsten 30 Tagen ansetzen solltest
- Einen Aktionsplan mit 3 konkreten Massnahmen

# Rekrutierung früher und heute

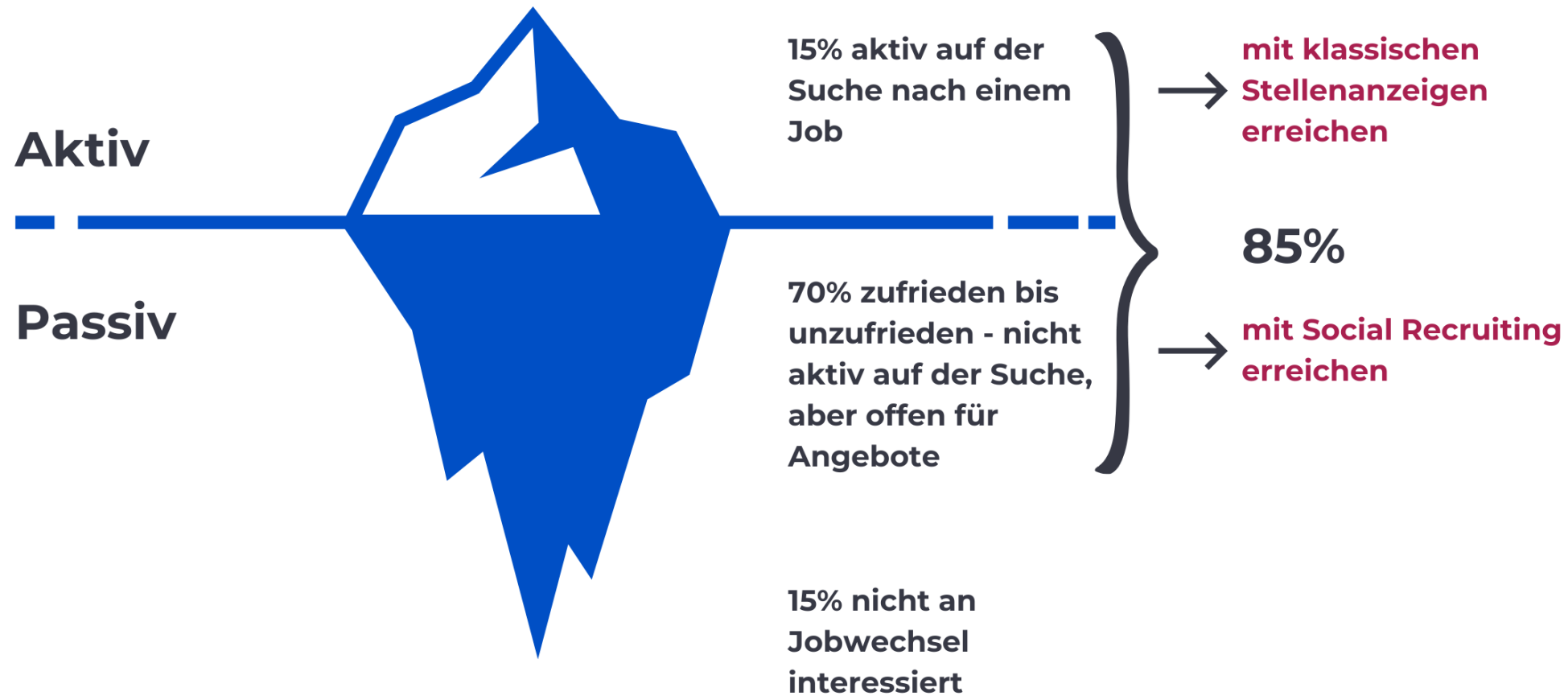


# Das Eisbergmodell



Quelle: Angelehnt an Skillconomy (DACH-Studie, ca. 16% aktiv) und metajobs.it-Daten zu aktiven Kandidaten 2020 sowie EY/Handelsblatt (6% aktiv, 62% passiv).

# Recruiting heute



Quelle: Angelehnt an Skillconomy (DACH-Studie, ca. 16% aktiv) und metajobs.it-Daten zu aktiven Kandidaten 2020 sowie EY/Handelsblatt (6% aktiv, 62% passiv).



Was glaubst du, was Bewerbenden am wichtigsten ist?

## Erwartung & Wünsche Bewerbende

1. Lohn transparent und fair kommunizieren
2. Team und Arbeitsklima zeigen
3. Entwicklung und Weiterbildung aufzeigen
4. Arbeitsbelastung ehrlich ansprechen
5. Flexible Arbeitsmodelle erwähnen

Die 2 Aspekte mit der tiefsten Zufriedenheit:

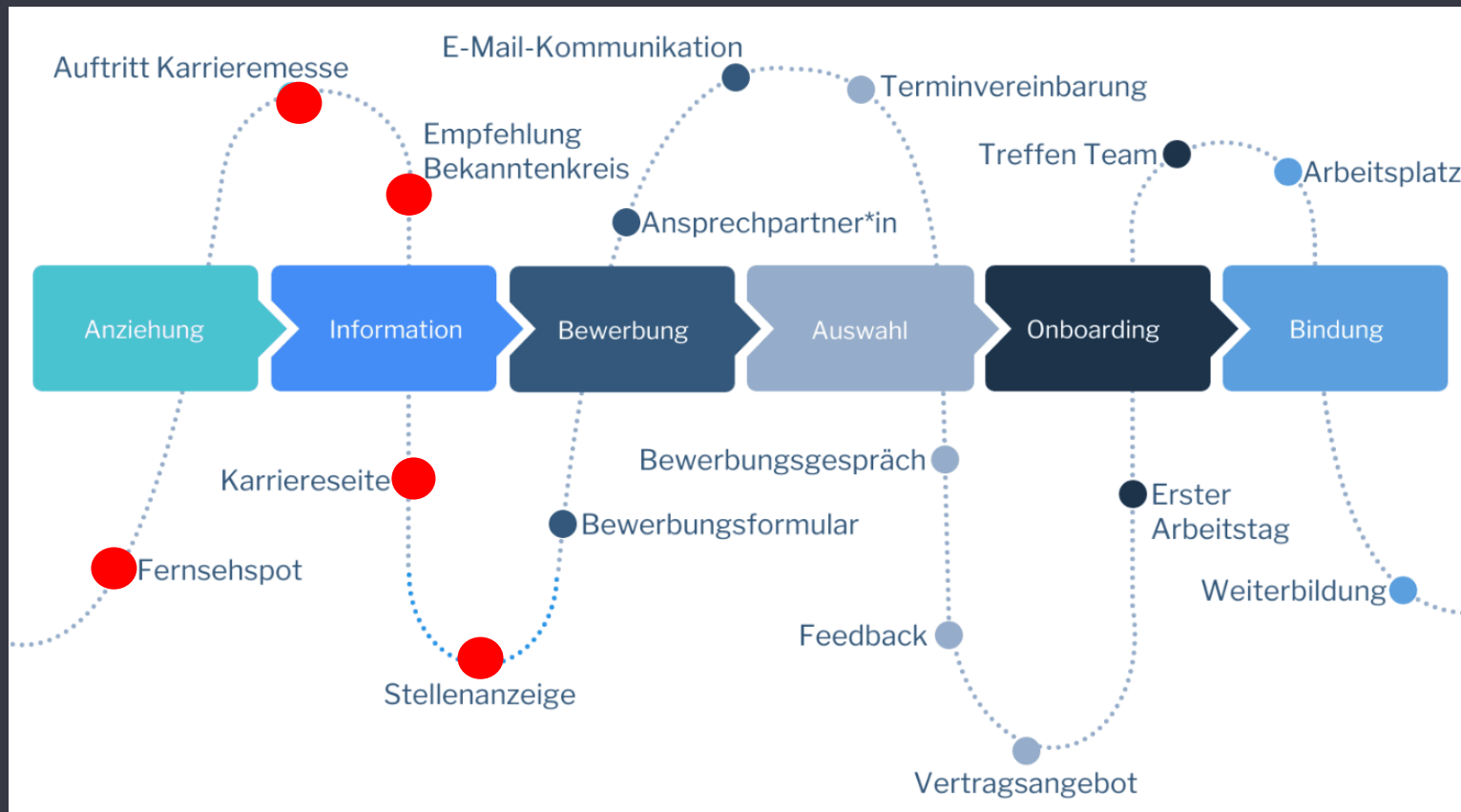
- Guter Lohn: 45.7%
- Leistungsorientierte Entlohnung: 42.9%

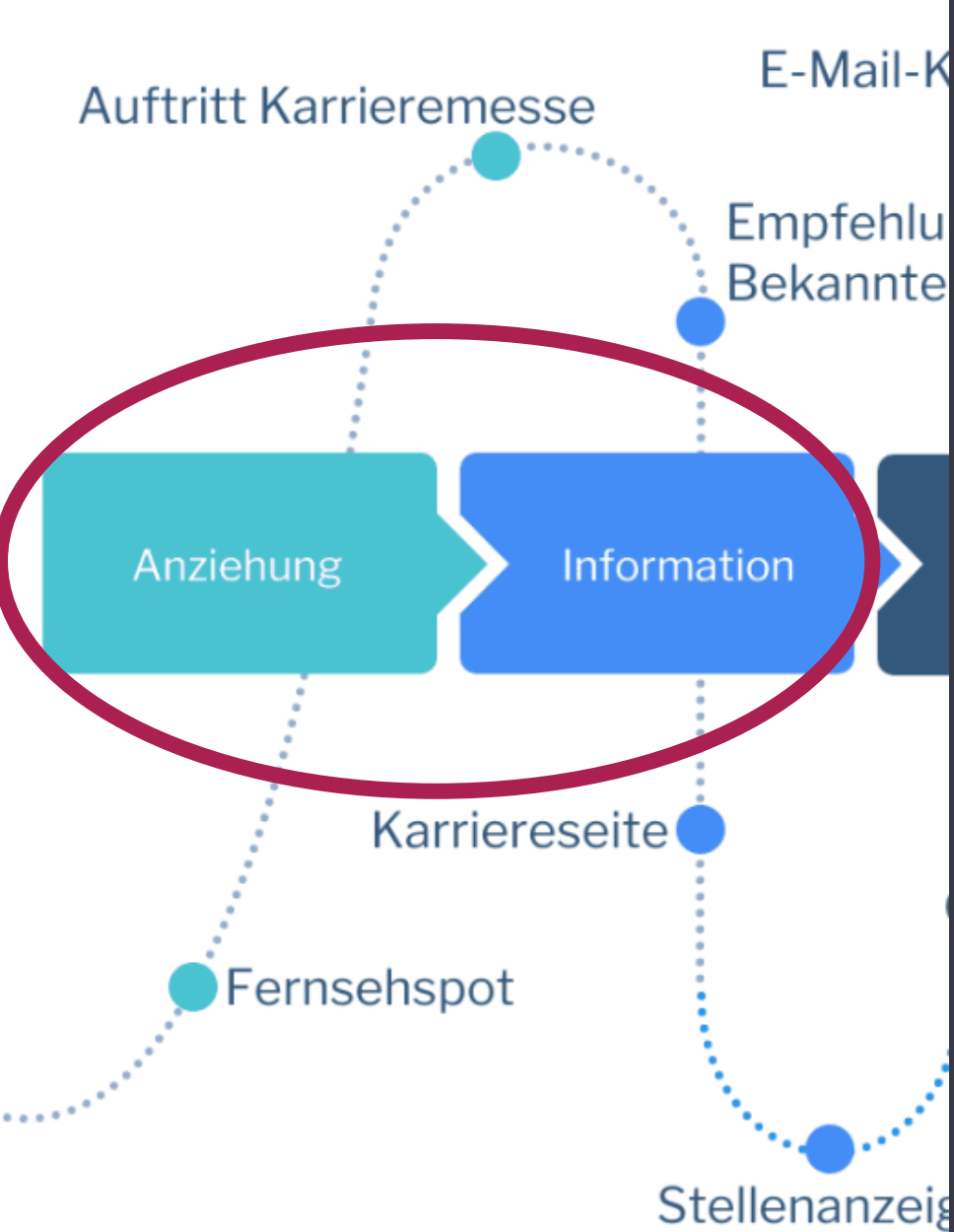


## Gruppendiskussion 1

- Welche dieser 5 Punkte bieten wir bereits an?
- Welchen dieser Punkte kommunizieren wir nicht oder zu wenig?
- Wo sehen wir eine Lücke zwischen dem, was Bewerbende wollen und dem, was wir bieten?

# Die Kontaktpunkte von Bewerbenden





## Anziehung und Information

Der erste Kontaktpunkt entscheidet

- Hier entscheidet sich, ob jemand überhaupt eine Bewerbung in Betracht zieht
- Die meisten Betriebe investieren hier zu wenig
- Wichtig: Nicht nur "ein tolles Team", sondern konkret zeigen, wie es sich anfühlt

## Bewerbung und Auswahl

- Kontaktpunkte während einer Bewerbung
- Diese Phase entscheidet: Fühlen sich Bewerbende wertgeschätzt?
- Hier zeigt sich: Wie ernst nehmen wir Bewerbende?

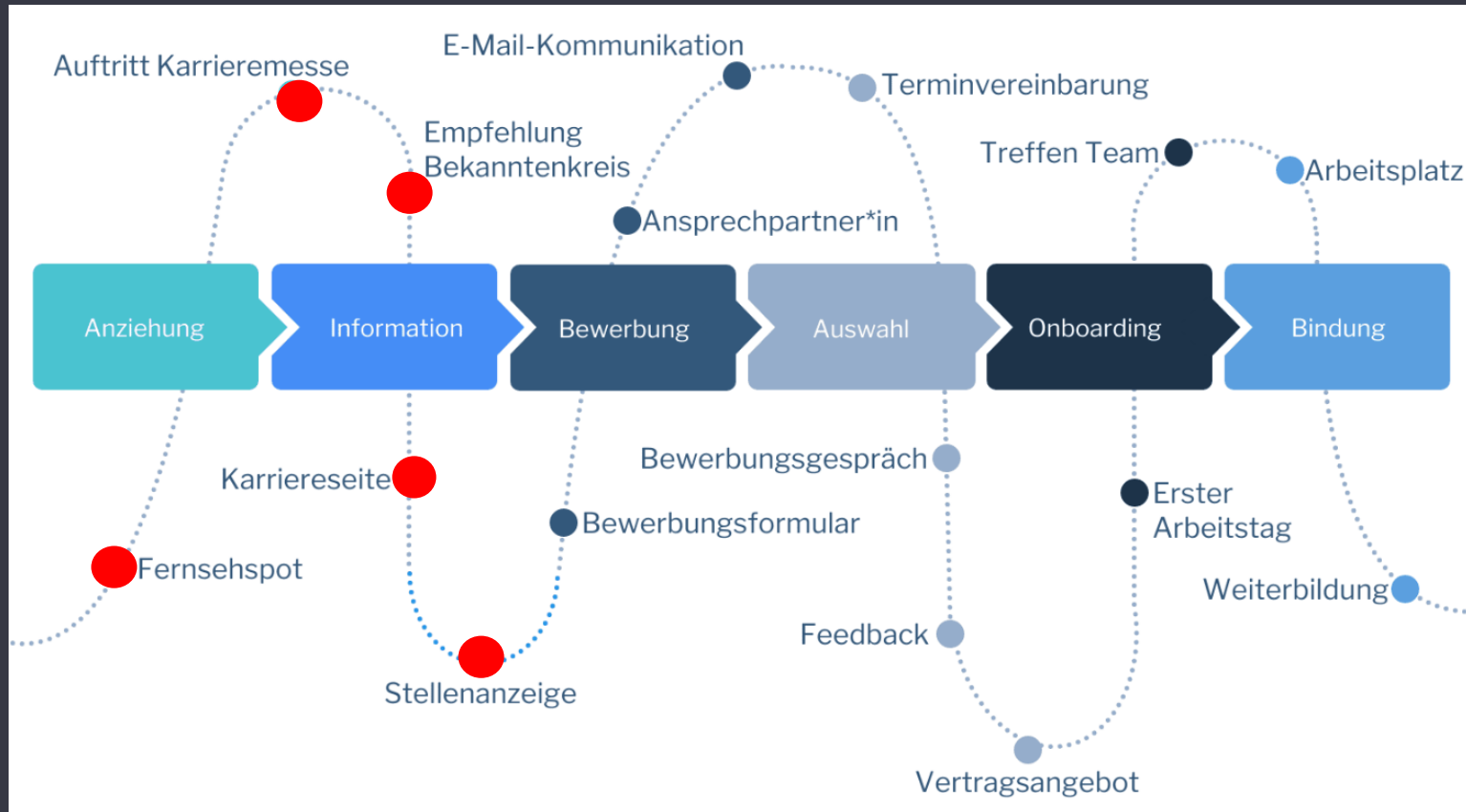




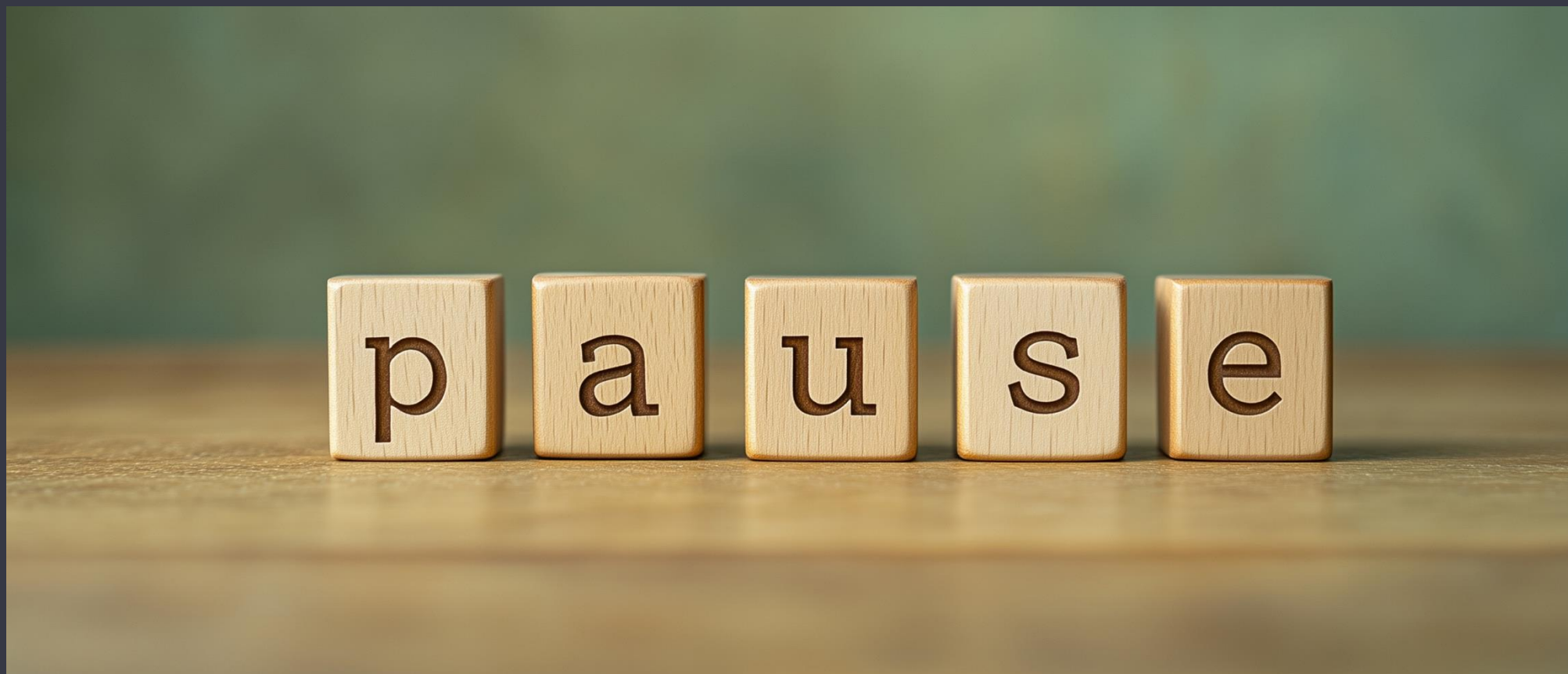
## Onboarding und Bindung

- Kontaktpunkte nach Vertragsabschluss
- Hier entscheidet sich die langfristige Bindung
- Versprechen einhalten, nicht nur Vertrag unterschreiben

# Gruppendiskussion 2



1. Welche **ersten** Kontaktpunkte erleben Kandidat:innen mit uns?  
Beispiele: Stellenanzeige? Social Media? Empfehlung? Google-Suche? Baustelle? Messe?
2. Welcher dieser ersten Kontaktpunkte ist der häufigste?
3. Was passiert zufällig und könnte aktiv gesteuert werden?



# Die Rekrutierungsmethoden





## Die digitalen Rekrutierungsmethoden

### Karriereseite

- Erster Kontaktpunkt: Eure Website

### Active Sourcing

- Erster Kontaktpunkt: Persönliche Nachricht

### Stellenplattformen

- Erster Kontaktpunkt: Stellenanzeige

### Social Recruiting

- Erster Kontaktpunkt: Social Media Post



## Die Rekrutierungsmethoden

(Rekrutierungs-) Veranstaltung

- Erster Kontaktpunkt: Persönliche Begegnung

Interne Mobilität

- Erster Kontaktpunkt: Internes Gespräch

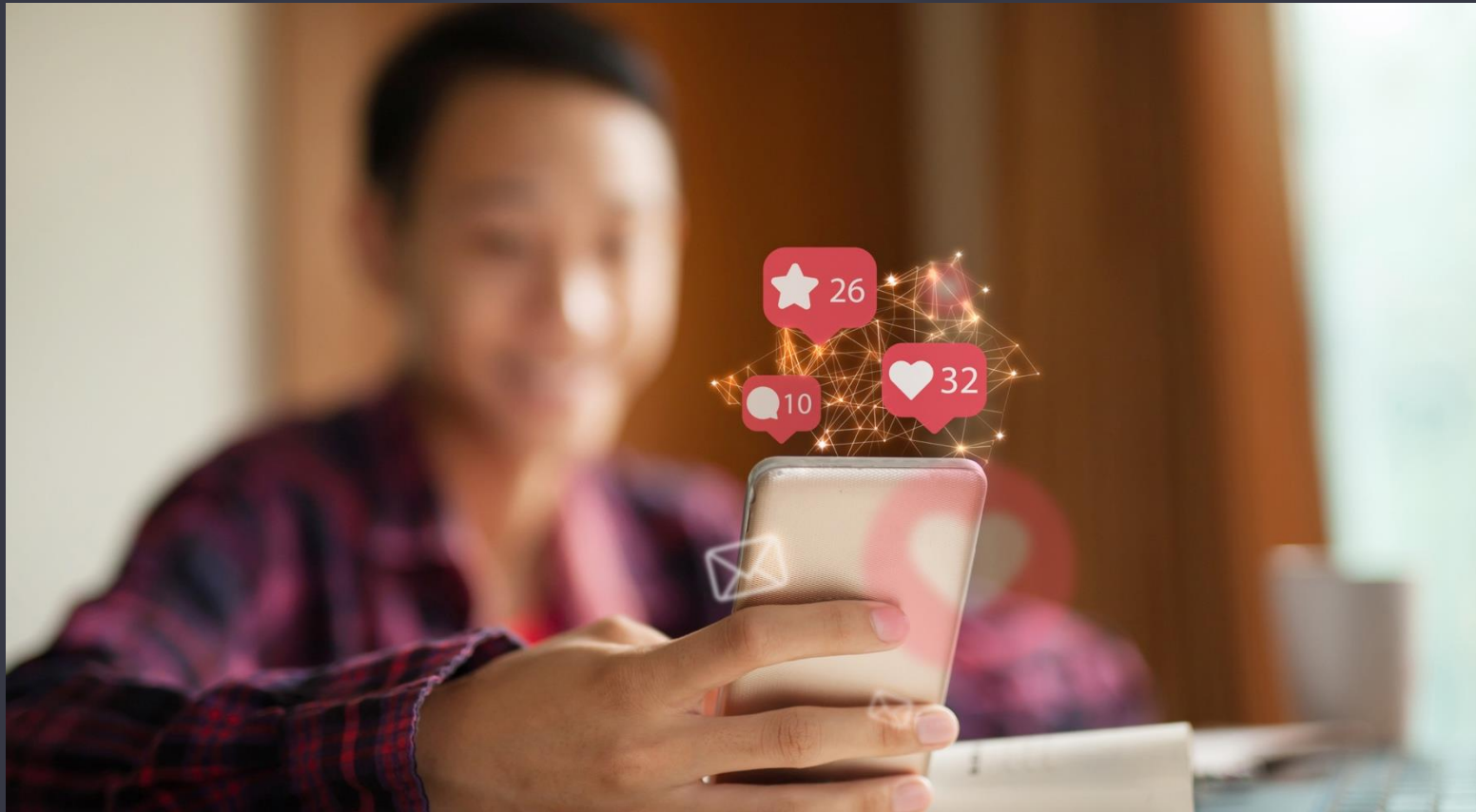
Talent Pipelines

- Erster Kontaktpunkt: Direktansprache/Stellenanzeige

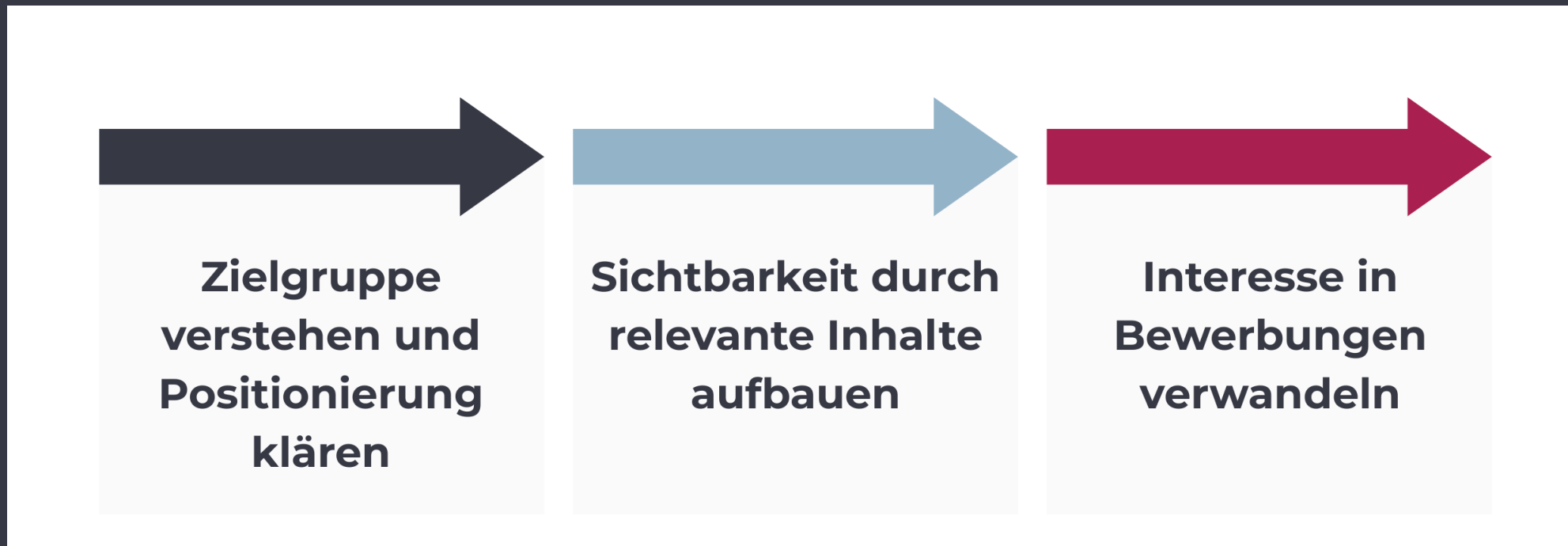
## Gruppendiskussion 3

- Welche Methoden nutzen wir bereits?
- Welcher erste Kontaktpunkt funktioniert bei uns am besten?
- Was möchte ich ausprobieren, traue mich aber noch nicht?

## Es gibt keine "beste" Methode



## Die 3 Schritte für starke erste Kontaktpunkte



## Schritt 1

Ziel ist die Antwort auf diese Frage zu haben: Warum lohnt es sich für diese Person, genau hier zu arbeiten?



**Zielgruppe  
verstehen und  
Positionierung  
klären**

# Zielgruppengerechte Kommunikation

Polier, 48 Jahre alt	Lernender, 16 Jahre alt	Zimmermann, 31 Jahre alt, Vater
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weil du hier Projekte selbstständig leitest, ohne dass dir jemand ständig reinredet.</li> <li>• Weil deine Erfahrung geschätzt wird.</li> <li>• Unser Arbeitszeitmodell ist die Lebensarbeitszeit.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weil du bei uns alle Bereiche des Holzbaus kennenlernenst.</li> <li>• Weil dein Lehrmeister Zeit für dich nimmt.</li> <li>• Bei uns hast du eine Viertageswoche.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weil wir flexible Arbeitszeiten haben, damit du deine Kinder zur Kita bringen kannst.</li> <li>• Weil wir in der Region arbeiten und du keine langen Pendelzeiten hast.</li> <li>• Bei uns hast du die Möglichkeit Teilzeit ab 80% zu arbeiten.</li> </ul>

## Schritt 2

Ziel ist, Interesse zu wecken und potenzielle Kandidat:innen langfristig zu erreichen.



**Sichtbarkeit durch  
relevante Inhalte  
aufbauen**

# Beispiele

#vorteile #arbeit #arbeitgeber #mitarbeiter #team #unternehmen

1.733

258 Kommentare · 31 direkt geteilte Beiträge

**Wir bringen dein Dach zum Strahlen!** 🌞 Gründer von...  
2 Tage · Bearbeitet · 🌐 + Folgen

Was soll der Benefit-Hype auf LinkedIn?  
Komm mal in's Handwerk! 🛠️

Auf LinkedIn sieht man ständig, welche Benefits die Firmen so raushauen – und die Leute fordern immer mehr. Alles wird selbstverständlich, Dankbarkeit? Fehlzanzeige.

Kennst du solche Leute?  
Schick sie mal für eine Woche zu uns aufs Dach ins Praktikum. Mal sehen, was sie danach noch alles verlangen.

Klar, wir im Handwerk haben's da nicht leicht. Aber was können wir bieten?

- 🍹 Jederzeit Getränke, auch für die Baustelle.
- 🕒 Die Arbeitszeiten sind bei uns locker – wenn mal einer 'ne Stunde früher abhaut, ist das kein Ding.
- ☕ Morgens gibt's richtig guten Kaffee aus der Siebträgermaschine mit Bohnen von der lokalen Rösterei.
- 💰 Das Gehalt kommt pünktlich und die Stimmung ist entspannt. 😊

Und bald packen wir sogar Kaffeemaschinen in unsere Arbeitsautos – Strom gibt's ja immer beim Kunden.

Marco Scheel, CEO von M.S. Nordwolle GmbH bringt's auf den Punkt: „Wir können nicht alle mit MacBook und Chai Latte in nem Co-Working sitzen und die 10. Dating App erfinden.“

Manchmal braucht's halt echte Arbeit, um echte Benefits zu schätzen!

**! Werbung in eigener Sache, momentan suchen wir Dachdecker, Zimmermänner und PV-Monteure – Gerne sofort bewerben (kein Bewerbungskarussell, direkt mal anpacken) !**

#vorteile #arbeit #arbeitgeber #mitarbeiter #team #unternehmen

**WIR SUCHEN!**

**HOLZBAU**

**ZIMMERMANN EFZ**


80% / 100% Raum Mönchaltorf (ZH)

- ✓ Sicherer Arbeitsplatz
- ✓ Attraktive Entlohnung
- ✓ Arbeite an innovativen Projekten
- ✓ Eigenes modernes Fahrzeug
- ✓ Selbstständiges und flexibles Arbeiten
- ✓ Neuste Handmaschinen
- ✓ Möglichkeit für unbezahlten Urlaub


**JETZT BEWERBEN**

**➡**

# Relevante und konkrete Inhalte



**Locher Ingenieure**

1.496 Follower:innen  
11 Monate • 

[+ Folgen](#) ⋮

Hinterlasse deinen Fussabdruck bei den bedeutendsten Infrastrukturprojekten der Schweiz als Bauzeichner:in!

Du arbeitest an Leuchtturmprojekten wie:


- SBB, Ausbau 4. Gleis Bahnhof Stadelhofen, Zürich
- SBB, Mehrspurausbau Zürich-Winterthur Abschnitt 1, Winterthur
- RhB, Erneuerung und Umbau Bahnhof Landquart (GR)
- SBB, Vierspurausbau Liestal, Baselland
- SBB, Leistungssteigerung Bern-West
- SBB, Studie Direktverbindung Zürich-Aarau

Darauf kannst du dich freuen

- Wir bieten dir verschiedene Entwicklungspfade, damit du langfristig in deiner Karriere wachsen kannst: Von einer leitenden Position in der Konstruktion über die Fachkoordination BIM bis hin zur Gesamtkoordination oder Bauleitung.
- Flexible Arbeitsmodelle: Teilzeit ab 60% oder Vollzeit möglich.
- Weiterbildung: Ob BIM-Weiterbildung oder ein CAS, wir unterstützen dich in deiner Entwicklung.
- Attraktiver Standort: Zentrales Büro in Zürich am Pelikan-Platz im Kreis 1.
- Sportliches Team: Bouldern, Radtouren, Silvesterlauf & mehr.

## Schritt 3

Einfache und schnelle Bewerbung ermöglichen



**Interesse in  
Bewerbungen  
verwandeln**

## Gruppenarbeit 4

Schritt 1 - Warum sollte jemand bei uns arbeiten wollen?

Schritt 2 - Was zeigen wir in den nächsten 30 Tagen, um sichtbar zu werden?

Schritt 3 - Wie können sich Leute einfach bei uns bewerben?

## Fragen und Abschluss

Was nimmst du heute konkret mit?

Scan & vernetzen

