

WORKBOOK

Workshop
Passende Fachkräfte
im Holzbau finden

26. März 2026

Zusammenfassung

Dieser Workshop zeigt dir, wie du mit einer klaren Strategie die richtigen Fachkräfte für deinen Holzbaubetrieb findest. Es geht nicht durch mehr Aufwand, sondern durch klug gewählte erste Kontaktpunkte und eine überzeugende Positionierung als Arbeitgeber.

1 Die Ausgangslage: Warum klassisches Inserieren nicht mehr reicht

38.3% der Betriebe bezeichnen die Stellenbesetzung von Zimmerleuten als stark oder sehr stark problematisch (SPBH Branchenbericht 2024). Das liegt nicht daran, dass es keine Fachkräfte gibt, sondern daran, wo und wie gesucht wird.

Das Eisbergmodell: Die 3 Gruppen im Arbeitsmarkt

- 15% sind aktiv auf Jobsuche. Diese erreicht ihr mit klassischen Stellenanzeigen
- 70% sind zufrieden genug, wären aber offen für ein besseres Angebot. Diese schauen nicht auf Jobplattformen, sind aber über Social Recruiting erreichbar
- 15% wollen nicht wechseln

Wer nur auf Jobs.ch oder Handwerker-Plattformen inseriert, spricht mit 15% des Arbeitsmarktes. Social Recruiting ermöglicht, bis zu 85% zu erreichen.

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

Notizen

2 Was Bewerbende wirklich wollen

Laut dem SPBH Branchenbericht 2024 sind dies die fünf wichtigsten Faktoren für Fachkräfte im Holzbau:

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:

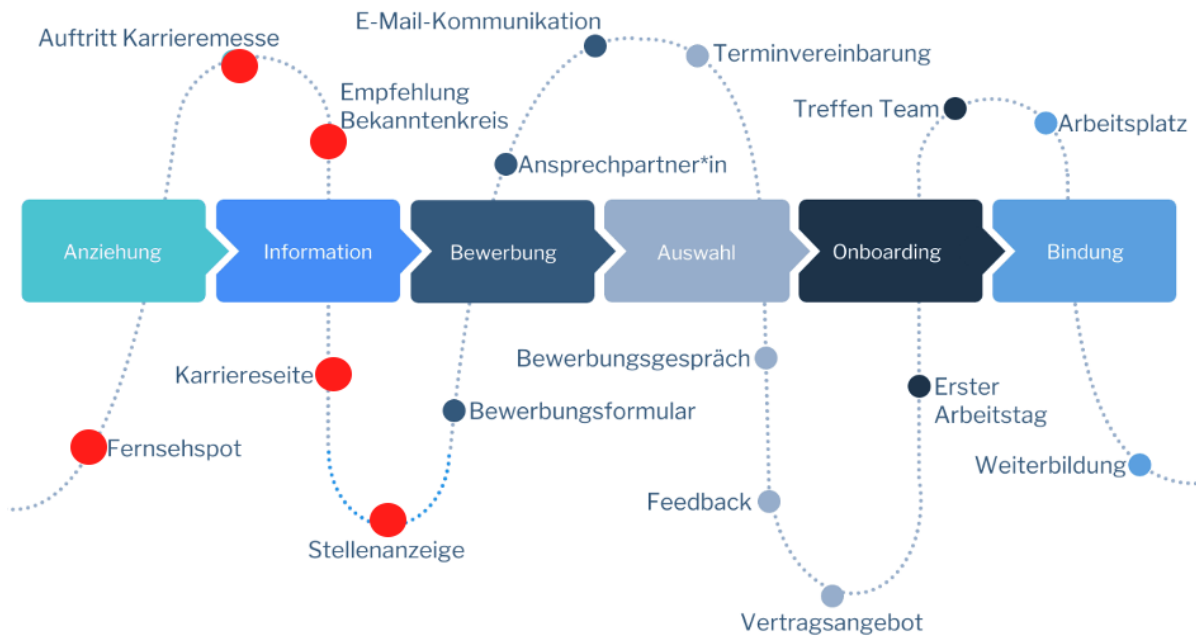
- Guter Lohn: nur 45.7% zufrieden
- Leistungsorientierte Entlohnung: nur 42.9% zufrieden

Transparente Lohnkommunikation ist deshalb einer der stärksten Hebel, um sich von anderen Betrieben abzuheben.

Notizen

3 Die Kontaktpunkte: Wo entscheiden sich Bewerbende?

Jede Kandidatin und jeder Kandidat durchläuft eine Reise: von der ersten Wahrnehmung bis zur Bindung. An jedem Punkt entscheidet sich, ob sie weitermachen oder abspringen.



Phase	Erster Kontaktpunkt	Was entscheidet
Anziehung & Information	Stellenanzeige, Social Media, Website, Karriereseite	Ob jemand überhaupt eine Bewerbung in Betracht zieht
Bewerbung & Auswahl	Bewerbungsformular, Ansprechpartner:in, Gespräche, Schnuppertag	Ob Bewerbende sich wertgeschätzt fühlen
Onboarding & Bindung	Erster Arbeitstag, Weiterbildung, Arbeitsklima	Ob die Person langfristig bleibt

Wichtig: Die 'roten Punkte' sind die ersten Kontaktpunkte. Hier passiert der allererste Eindruck. Viele passieren heute noch zufällig, das Ziel ist, sie aktiv zu steuern.

Notizen

4 Die Rekrutierungsmethoden: Keine ‚beste‘ Methode für alle

Es gibt keine universell beste Methode. Die bessere Frage ist: Welche Methode erzeugt den besten ersten Kontaktpunkt für meine Zielgruppe?

Methode	Erster Kontaktpunkt	Gut für
Karriereseite	Website	Alle, die euch googeln
Stellenplattformen	Stellenanzeige (Text)	Aktiv Suchende (15%)
Social Recruiting	Social Media Post (Bild/Video)	Passive Kandidat*innen (70%)
Active Sourcing	Persönliche Nachricht	Erfahrene Fachkräfte
Empfehlung / Netzwerk	Persönliche Empfehlung	Erfahrene Fachkräfte
Veranstaltung / Messe	Persönliche Begegnung	Junge Lernende, Nachwuchs
Interne Mobilität	Internes Gespräch	Vorhandene Mitarbeitende
Talent Pipelines	Direktansprache / Inserat	Vorausschauende Planung

Notizen

5 Die 3 Schritte für starke erste Kontaktpunkte

Diese drei Schritte gelten für jeden Kontaktpunkt, egal ob Social Media, Stellenanzeige, Karriereseite oder Messe. Konsistenz durch alle Kanäle ist entscheidend.

Schritt 1 Zielgruppe verstehen & Positionierung klären	Schritt 2 Sichtbarkeit durch relevante Inhalte aufbauen	Schritt 3 Interesse in Bewerbungen verwandeln
<ul style="list-style-type: none"> • Wen sucht ihr genau? • Warum sollte diese Person bei euch arbeiten? • Was unterscheidet euch von anderen Betrieben? <p><i>Tipp: Kommunikation je nach Zielgruppe anpassen: Polier (48) hat andere Bedürfnisse als Lernender (16) oder Zimmermann (31, Vater).</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Echte Einblicke in den Arbeitsalltag zeigen • Konkret sein: nicht ‚ein tolles Team‘, sondern z.B. ‚Team von 5 Zimmerleuten, die jeden Donnerstag Pizza essen‘ • Leuchtturmprojekte zeigen • Regelmässig präsent sein, auch ohne offene Stelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Bewerbungsweg kurz und einfach halten • Lohn wenn möglich transparent angeben • Schnell rückmelden, auch ein Nein ist besser als Ghosting

Notizen

Gruppendiskussion 1 - Erwartungen & Wünsche Bewerbender

Hintergrund aus der Präsentation

Bewerbende im Holzbau legen besonders Wert auf: Lohn (transparent & fair), Teamklima, Entwicklung & Weiterbildung, ehrliche Kommunikation zur Arbeitsbelastung sowie flexible Modelle. Die tiefste Zufriedenheit besteht beim Lohn. Das ist gleichzeitig der grösste Hebel für euer Recruiting.

Fragen für die Gruppendiskussion

- **Welche dieser 5 Punkte bieten wir bereits an?**
Konkret: Was genau bieten wir?
- **Welchen dieser Punkte kommunizieren wir nicht oder zu wenig?**
Wo haben wir Potenzial, Bewerbende zu überzeugen?
- **Wo sehen wir eine Lücke zwischen dem, was Bewerbende wollen, und dem, was wir bieten?**
Ehrlicher Abgleich: Was fehlt uns?

Notizen

Gruppendiskussion 2 - Die Kontaktpunkte von Bewerbenden

Hintergrund aus der Präsentation

Bewerbende durchlaufen eine Reise: Anziehung → Information → Bewerbung → Auswahl → Onboarding → Bindung.

Die ersten Kontaktpunkte sind z.B. Stellenanzeige, Social Media, Empfehlung, Karrieremesse oder Baustelle. Hier entsteht der allererste Eindruck. Viele passieren heute noch zufällig, das Ziel ist, sie aktiv zu steuern.

Fragen für die Gruppendiskussion

- **Welche ersten Kontaktpunkte erleben Kandidat:innen mit uns?**
Beispiele: Stellenanzeige? Social Media? Empfehlung? Google-Suche? Baustelle? Messe?
- **Welcher dieser ersten Kontaktpunkte ist der häufigste?**
- **Was passiert zufällig und könnte aktiv gesteuert werden?**
Tipp: Die Empfehlung eines Mitarbeitenden passiert zufällig, aber wer aktiv darum bittet und erklärt was gesucht wird, verwandelt einen Zufall in eine Strategie.

Notizen

Gruppendiskussion 3 - Die Rekrutierungsmethoden

Hintergrund aus der Präsentation

Es gibt keine universell beste Methode. Die Frage ist: Welche Methode erzeugt den besten ersten Kontaktpunkt für meine Zielgruppe? Karriereseite (Website), Active Sourcing (persönliche Nachricht), Stellenplattformen (Inserat), Social Recruiting (Post), Veranstaltungen (Begegnung), Interne Mobilität (internes Gespräch) und Talent Pipelines (Direktansprache) haben alle ihre Stärken.

Fragen für die Gruppendiskussion

- **Welche Methoden nutzen wir bereits?**
- **Welcher erste Kontaktpunkt funktioniert bei uns am besten?**
Was war eure erfolgreichste Besetzung in den letzten 12 Monaten? Über welchen Kontaktpunkt kam die Person?
- **Was möchte ich ausprobieren, traue mich aber noch nicht?**

Notizen

Gruppenarbeit 4 - Dein persönlicher Aktionsplan

Hintergrund aus der Präsentation

Du arbeitest jetzt deinen eigenen Bauplan fürs Recruiting aus:

Zielgruppe & Positionierung → Sichtbarkeit durch relevante Inhalte → Interesse in Bewerbungen verwandeln.

Du verlässt heute mit 3 konkreten Massnahmen, die du in den nächsten 30 Tagen umsetzen kannst.

Schritt 1 – Warum sollte jemand bei uns arbeiten wollen?

Positionierung klären: Was macht euren Betrieb als Arbeitgeber einzigartig? Denkt an konkrete Beispiele für eure Zielgruppe.

Antwort zu Schritt 1

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


Sichtbarkeit aufbauen: Welche 1–3 konkreten Inhalte könnt ihr in den nächsten 30 Tagen zeigen? Fotos vom Team, ein Projekt, ein Social Media Post?

Antwort zu Schritt 2

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

Interesse in Bewerbungen verwandeln: Ist euer Bewerbungsprozess einfach und schnell?
Sind der Lohn und der Ansprechpartner klar kommuniziert?

Antwort zu Schritt 3



Meine 3 konkreten Massnahmen für die nächsten 30 Tage

1

2

3



Weiji Stocker

Trainerin und Beraterin für Recruiting & Talent Attraction

www.innov-8.work

weiji@innov-8.work

076 818 38 30

[linkedin.com/in/weijistocker](https://www.linkedin.com/in/weijistocker)