

# Werden Sie zum HR-Experten im Recruiting: zukunftsorientiert und genossenschaftlich ausgerichtet, um professionell Talente zu identifizieren und Interviews zu führen

RHRR-25001

## Zielgruppe

- ✓ vorrangig Teilnehmer des Entwicklungsweges - HR-Experte Recruiting
- ✓ HR-Manager
- ✓ HR-Verantwortliche
- ✓ HR-Entwickler
- ✓ HR-Betreuer

## Ihr Nutzen

- ✓ Tag 1 vormittags:

Werte eines genossenschaftlichen Unternehmens  
Erfahren Sie, welche Prinzipien und Werte einer Genossenschaft(sbank) und der Marke VR zugrunde liegen. Sie erarbeiten im Abgleich mit den Unternehmensprinzipien des eigenen Hauses Argumentationsanker für das Bewerbungsgespräch, insbesondere um die Attraktivität Ihres Hauses gegenüber Mitbewerbern hervorzuheben.

- ✓ Tag 1 nachmittags und Tag 2:

zukunftsorientierte Ausrichtung des HR-Managements  
Die Arbeitswelt wird immer komplexer. Das gilt ebenso für die genossenschaftliche Bankenwelt. Der Digitalisierung kommt ein immer größerer Stellenwert zu, aber dennoch ist der Faktor Mensch von großer Bedeutung. Deshalb ist es wichtig, dass sich in der Bank der HR-Bereich um die Mitarbeiter kümmert (Employee Experience). Sie erfahren in diesem interaktiven Seminar ebenfalls, wie Sie Ihr HR-Management, u.a. Ihr Recruiting auf die Zukunft ausrichten und professionalisieren können. HR-Strategiethemata des BVR werden berücksichtigt.

- ✓ Tag 3:

Talente identifizieren und Kompetenzen entwickeln > Talente zu finden und binden kommt in Zeiten von Fachkräftemangel eine immer größere Bedeutung zu. Doch bevor man Mitarbeitende suchen und rekrutieren kann, ist Klarheit über die gewünschten und erforderlichen Kompetenzen erforderlich. Und last but not least die Frage: Wer ist eigentlich ein Talent und wie kann ich diese finden, entwickeln und binden. Diese Aspekte werden im Seminar vorgestellt und angewendet, um diese in enger Abstimmung mit Ihrer Personalentwicklung im „war for talents“ bestehen und pro-aktiv vorgehen zu können.

- ✓ Tag 4: Bewerberinterviews professionell führen

Der Kampf um die besten Köpfe ist in vollem Gange und verlangt ein Umdenken. Denn gute Bewerber:innen haben heutzutage oftmals die Wahl zwischen mehreren Angeboten. Klassische Bewerbungsgespräche verlieren

## Inhalt

Tag 1 vormittags: Werte eines genossenschaftlichen Unternehmens

- ✓ Gelebte Unternehmenswerte
- ✓ Mitbestimmung und demokratische Struktur
- ✓ Förderung lokaler Wirtschaft und Nachhaltigkeit
- ✓ Gemeinschaft und Zusammenarbeit
- ✓ Einordnung der Rechtsform eG in das System des deutschen Gesellschaftsrechts
- ✓ Genossenschaftliche Grundprinzipien
- ✓ Generischer Code der Marke „VR“
- ✓ Gelebte Unternehmenswerte
- ✓ Zukunftsaussichten für VR eG (Gen. Ökozentren)
- ✓ Argumentationsanker im Recruiting

Tag 1 nachmittags und Tag 2: zukunftsorientierte Ausrichtung des HR-Managements

- ✓ Meine Aufgaben / Rollen als Recruiter: Do's und Don'ts
- ✓ HR-Rollemodell BVR
- ✓ Tätigkeitsfelder und Rollen im HR-Management
- ✓ Strategisches Personalmanagement in Zeiten sich verändernder Wettbewerbssituation und demographischer Entwicklungen
- ✓ Überblick über Organisationsmodelle im HR-Bereich, z.B. Agile HR Organisation
- ✓ Entwicklungen und Trends

Tag 3: Talente identifizieren und Kompetenzen entwickeln

- ✓ Talente identifizieren und entwickeln
- ✓ Kompetenzen der Zukunft (future skills)
- ✓ Neue Methoden des Talentmanagements
- ✓ Personalentwicklungsbedarf und Entwicklungspotenziale ermitteln, planen und steuern
- ✓ Anforderungsprofile, Funktions- und Stellenbeschreibungen
- ✓ „Blick über den Tellerrand“ in andere Unternehmen

Tag 4: Bewerberinterviews professionell führen

- ✓ Wandel von Bewerberinterviews in der Praxis | Der Blick von außen
- ✓ Dating-Plattformen - Was wir für Bewerberinterviews lernen können
- ✓ Candidate Journey - Touchpoints im Bewerbungsprozess
- ✓ Gesprächssituation gestalten (Atmosphäre | Aktivierung | Zuhören | Fragen | Gesprächsführerschaft u.v.a.m.)
- ✓ Gezielte Anwendung von Frage- und Gesprächstechniken

zunehmend an Bedeutung und weichen einem Dialog auf Augenhöhe. Ob virtuell oder persönlich, ob in der Bank oder im Café -der Anspruch an Bewerberinterviews steigt und fordert ein Umdenken. Denn neben Schnelligkeit geht es zunehmend auch darum, die Attraktivität des Arbeitgebers in den Mittelpunkt der Personalakquise zu stellen. Wie gelingt ein guter Spagat und worauf muss dabei geachtet werden? Neben der Vermittlung von theoretischen Grundlagen lässt das Training viel Platz

- ✓ Rolle und Haltung des Interviewers im Bewerberinterview als Markenbotschafter
- ✓ Genossenschaftlicher DNA-Abgleich
- ✓ Besonderheiten bei Online-Bewerbungsgesprächen
- ✓ Absagegespräche - Von der Not zur Tugend
- ✓ Do's and Dont's

### Hinweis

Dieses Kompakt-Modul ist Teil unseres Entwicklungsweges HR-Experte Recruiting. Diese

 **Termin**  
27.10.2025 -  
30.10.2025

 **Ort**  
Espenau

 **Preis**  
1.510,00 €

 **Ansprechpartner**  
Julia-Sophie Maier  
08461/650-1374  
julia-sophie.maier@abg-bayern.de  
Julia Gabler  
08461/650-1320  
julia.gabler@abg-bayern.de

[Buchten](#)

Außenwirkung der Bank haben

**ABG**  