

GenoAkademie
Bildung mit mehrWert.

Entwicklungswege Personalmanagement

Ausblick 2027



Entwicklungswege HR 2027

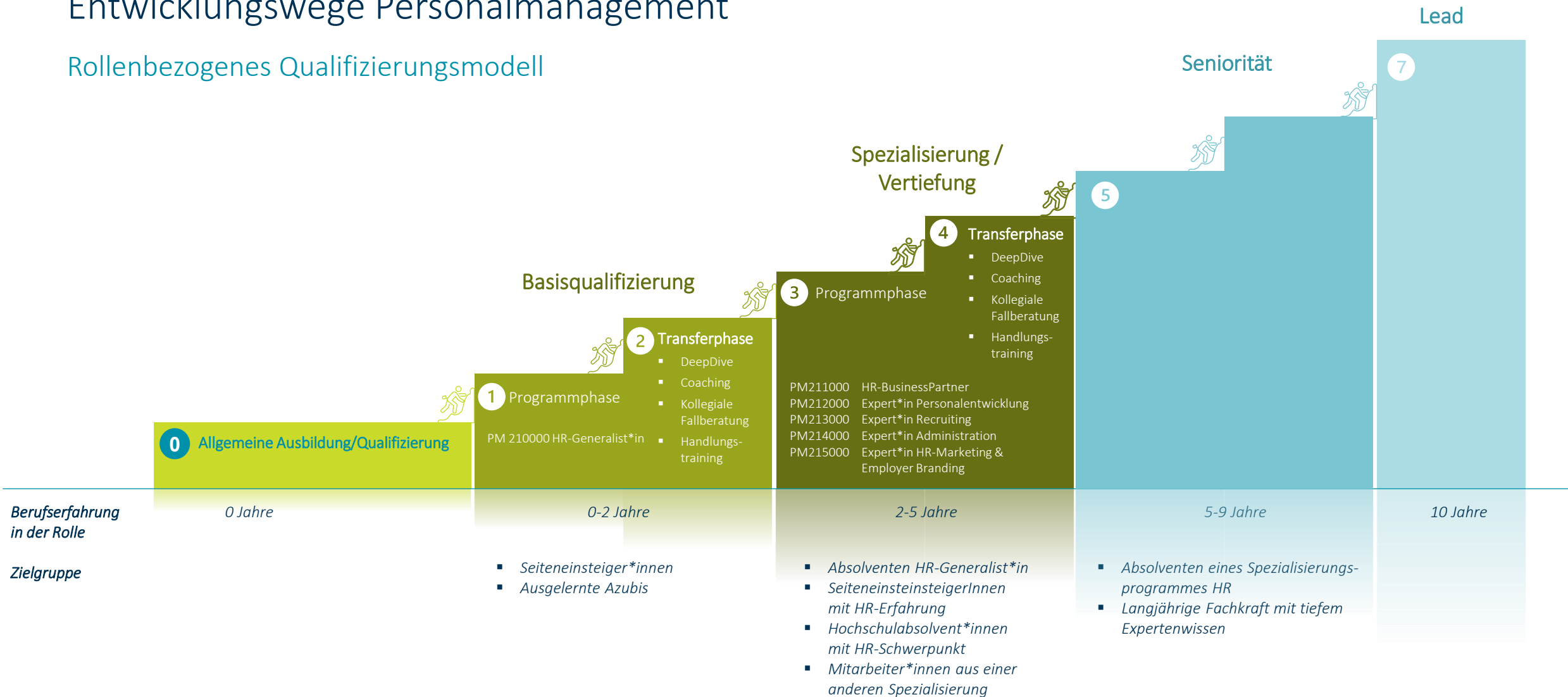
Vom zertifizierten HR-Generalisten in die passende HR-Spezialisierung

»» Ein gemeinsamer Startpunkt – fünf gezielte Spezialisierungen



Entwicklungswege Personalmanagement

Rollenbezogenes Qualifizierungsmodell



Entwicklungswege

HR-Generalist*in

Personalmanagement 2027



Roter Faden für die Konzeption dieses Entwicklungsweges

PM210000 HR-Generalist

Zielgruppe

Seiteneinsteiger und Neulinge im Personal, die sich im nächsten Schritt spezialisieren wollen; zusätzlich Teilnehmende mit erster HR-Erfahrung, die eine strukturierte Grundausbildung und Zertifizierung anstreben.

Nutzen – Zielsetzung

Dieser Entwicklungsweg vermittelt den fachlichen Einstieg in die Personalarbeit und vermittelt die Grundlagen auf denen die Spezialisierungen aufbauen.

Gesamtziel der Lernreise

Vermittlung eines fundierten HR-Basisverständnisses als Grundlage für alle weiteren Spezialisierungen mit Fokus auf:

- Überblick über Rollen innerhalb HR und den Employee-Life-Cycle
- Vermittlung zentraler rechtlicher Grundlagen
- Aufbau eines professionellen Mindsets und Verständnisses für die Rollen innerhalb HR
- Einordnung von HR im genossenschaftlichen Kontext

Zielbild: Die Teilnehmenden verstehen HR ganzheitlich und können sich sicher in der Personalfunktion orientieren

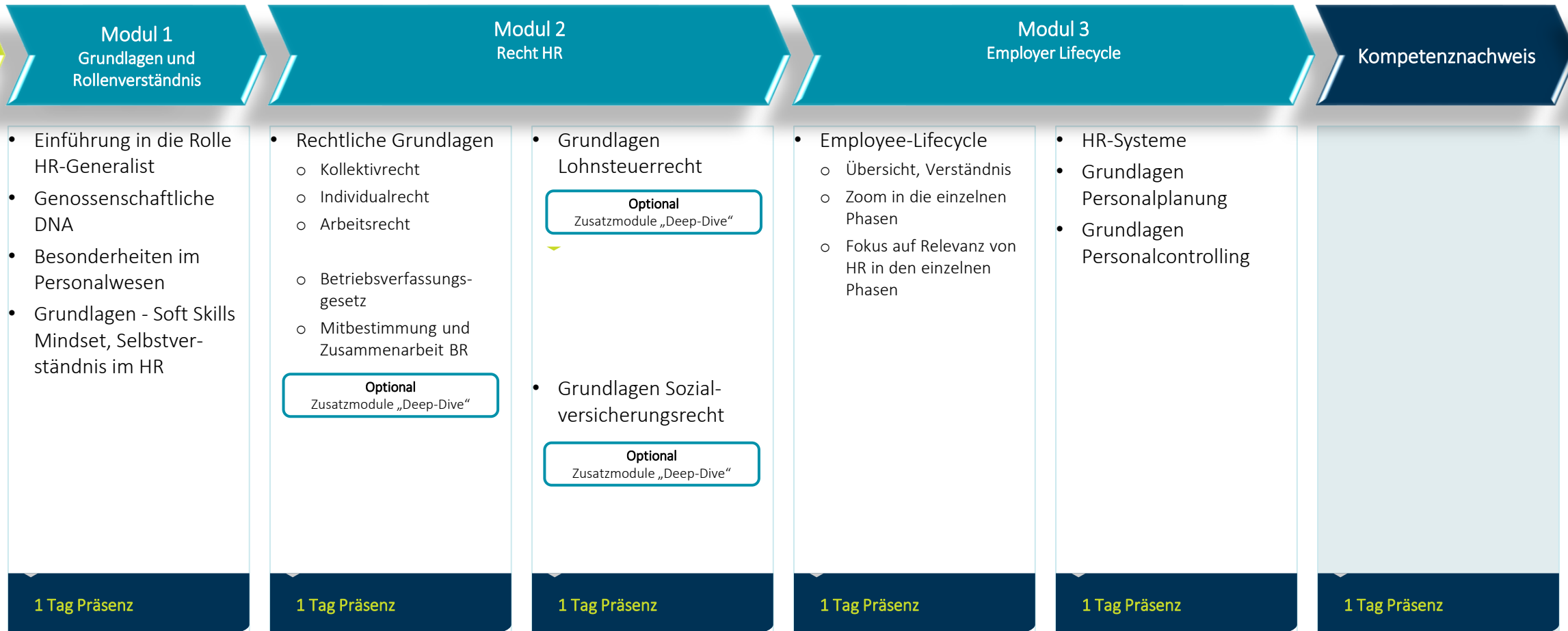
Lernergebnis der Teilnehmenden

- verstehen wie Personaler denken und handeln
- die wichtigsten HR-Rollen und Prozesse einordnen und anwenden
- grundlegende rechtliche Fragestellungen verstehen
- den Employee-Life-Cycle kennen und dessen Relevanz für die Rollen innerhalb HR verstehen
- eine fundierte Basis für weiterführende HR-Spezialisierungen

Dieser Entwicklungsweg bildet die zentrale Grundlage für alle weiteren HR-Spezialisierungen und schafft ein einheitliches Verständnis von moderner Personalarbeit.

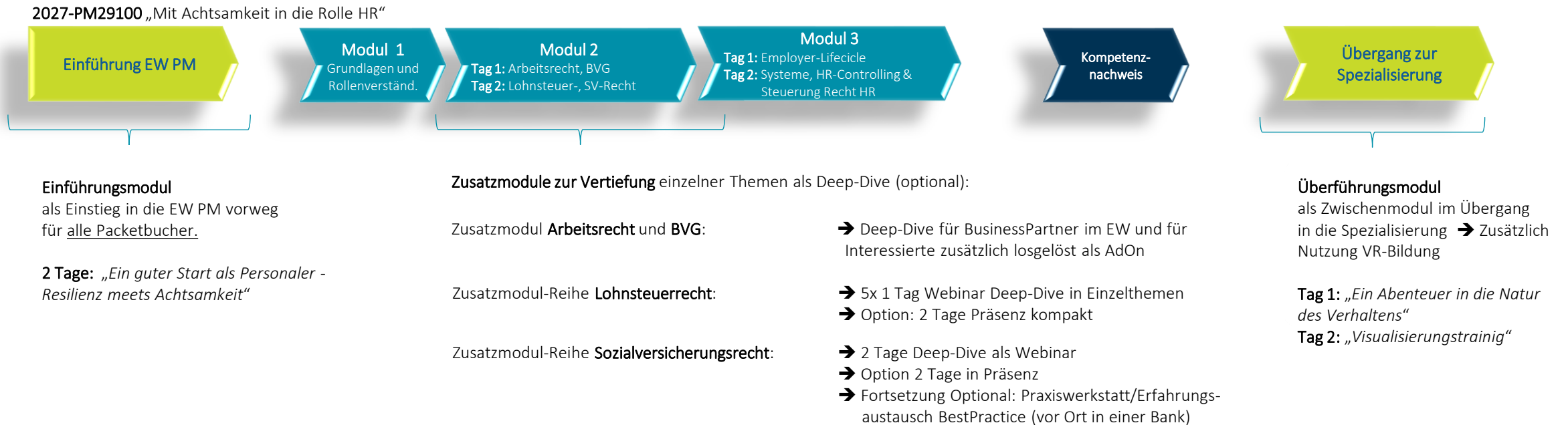
Entwicklungswege Personalmanagement

PM210000 Zertifizierte HR-Generalist*in



Entwicklungswege Personalmanagement

PM210000 Zertifizierte HR-Generalist*in



Die Module können einzeln oder im Packet gebucht werden. Bei einer Packetbuchung profitieren Sie von einem zusätzlichen Einstiegsmodul „Achtsam in die Rolle als Personaler“ und von einem Zwischenmodul im Übergang zur Spezialisierung, die in folgenden Rollen ab 2027 erfolgen kann:

- PM211000 zertifizierter HR-Business-Partner*in
- PM212000 zertifizierter Expert*in Personalentwicklung
- PM213000 zertifizierter Expert*in Recruiting
- PM214000 zertifizierter Expert*in Administration
- PM215000 zertifizierter Expert*in Personalmarketing & Employer Branding

Entwicklungswege

HR-Business-Partner*in

Personalmanagement 2027



Roter Faden für die Konzeption dieses Entwicklungsweges

PM211000 Zertifizierter HR-Business-Partner

Zielgruppe

- Mitarbeitende im HR oder Personalmanagement, deren Rolle im Fokus die Betreuung und Beratung von Führungskräften ist, je nach Rollenausgestaltung ggf. auch für Mitarbeitende
- Mitarbeitende mit erster Erfahrung (> 2Jahre) in der Rolle HR-Betreuer*in und/oder HR-Business-Partner*in
- Mitarbeitende, die den Entwicklungsweg HR-Generalist*in abgeschlossen haben und/oder die Grundlagen, dieses Lehrgangs durch vergleichbare Qualifizierung erworben haben
- Mitarbeitende, die ihre fachliche Qualifikation über eine Zertifizierung professionalisieren möchten

Gesamtziel der Lernreise

Aufbau eines ganzheitlichen Verständnisses der HR-Business-Partner-Rolle mit Fokus auf:

- Rolle als **strategischer Partner des Business**
- HR entlang des **Employee-Life-Cycles** verstehen
- **Beratungs-, Methoden- und Business-Kompetenz** entwickeln
- Professionelles **Rollen- und Selbstverständnis** im HR aufbauen

Zielbild: HR als aktiver Gestalter von Organisation, Kultur und Unternehmenserfolg

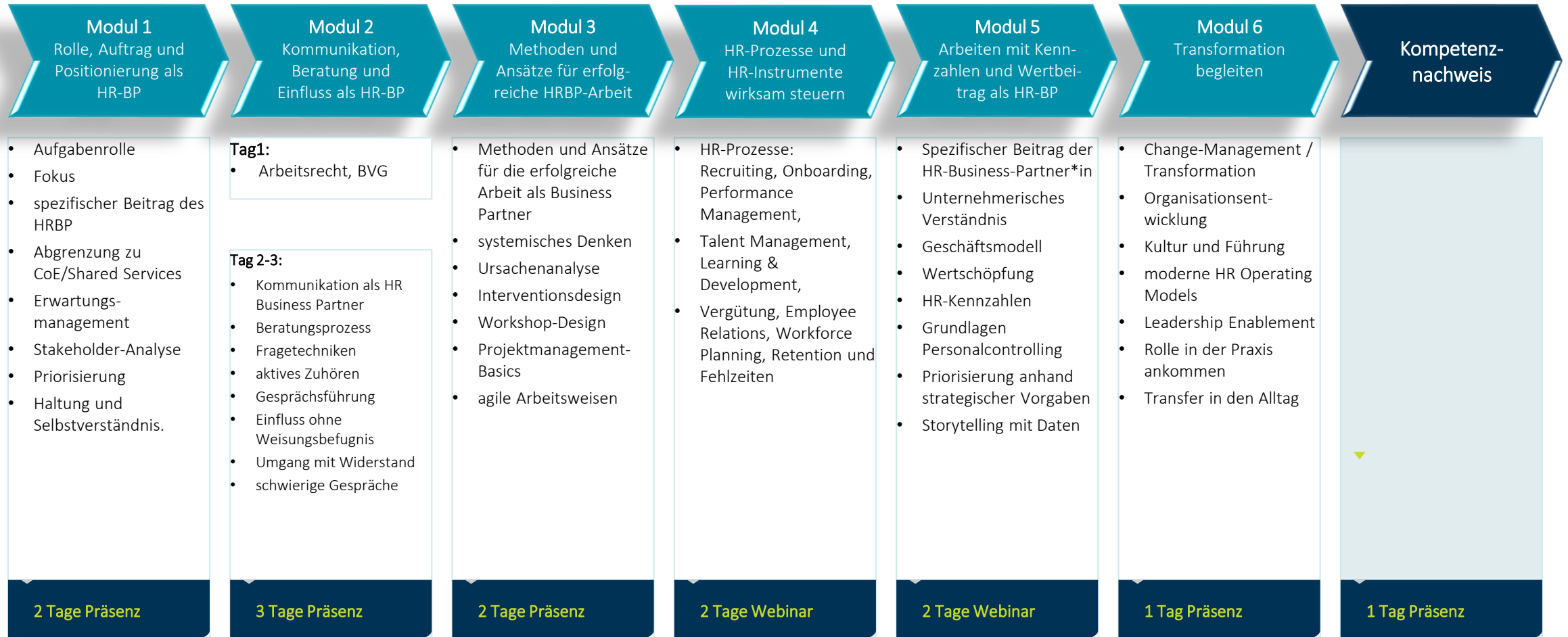
Lernergebnis der Teilnehmenden

- Denken wie ein HR Business Partner
- HR aus Business-Perspektive einordnen können
- Die Rolle klar und wirksam ausfüllen
- Anschlussfähig sein zu Experten-/Spezialfunktionen innerhalb HR

Die Module bauen systematisch aufeinander auf und befähigen die Teilnehmenden, die Rolle des HR Business Partners in der Grundfunktion als Knoten zu den Führungskräften mit Leben zu füllen und die Themenvielfalt unter Nutzung der Spezialfunktionen zu bespielen.

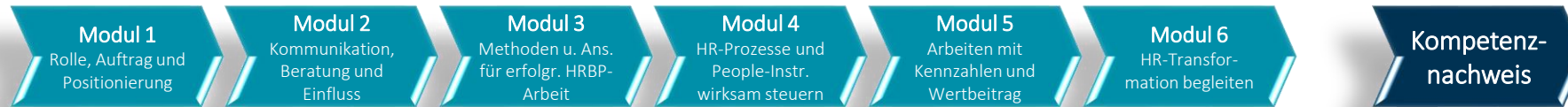
Entwicklungswege Personalmanagement

PM211000 Zertifizierte HR-Business-Partner*in



Entwicklungswege Personalmanagement

PM211000 Zertifizierte HR-Business Partner*in



Zusatzmodule als Deep-Dive

- Arbeitsrecht und BVG
 - Kommunikation in schwierigen Situationen
 - Ausbildung zum Business-Coach
 - Ggf. Einzelmodule aus anderen Zertifizierungen/Spezialisierungen
-
- Systemschulungen Geno-HR (PERAS)

Entwicklungswege

Expert*in
Personalentwicklung

Personalmanagement 2027



Roter Faden für die Konzeption dieses Entwicklungsweges

PM212000 Zertifizierte Expert*in Personalentwicklung

Zielgruppe

HR-Mitarbeitende mit ersten Grundlagen (z. B. HRBP oder vergleichbare Erfahrung), die sich gezielt in Richtung **Personalentwicklung spezialisieren** und ihre Rolle strategischer und datenbasierter ausrichten wollen.

Gesamtziel der Lernreise

Aufbau eines integrierten Verständnisses von moderner Personalentwicklung als strategischer Hebel für Unternehmenserfolg mit Fokus auf:

- Verzahnung von Unternehmensstrategie und PE-Strategie
- Gestaltung wirksamer Lern- und Entwicklungsarchitekturen
- Nutzung von Diagnostik, Daten und Analytics
- Steuerung von Talententwicklung und interner Mobilität
- Entwicklung eines klaren Selbstverständnisses als PE-Expert*in

Zielbild: Personalentwicklung als datenbasierter, wirksamer Gestalter von Kompetenz, Performance und Zukunftsfähigkeit

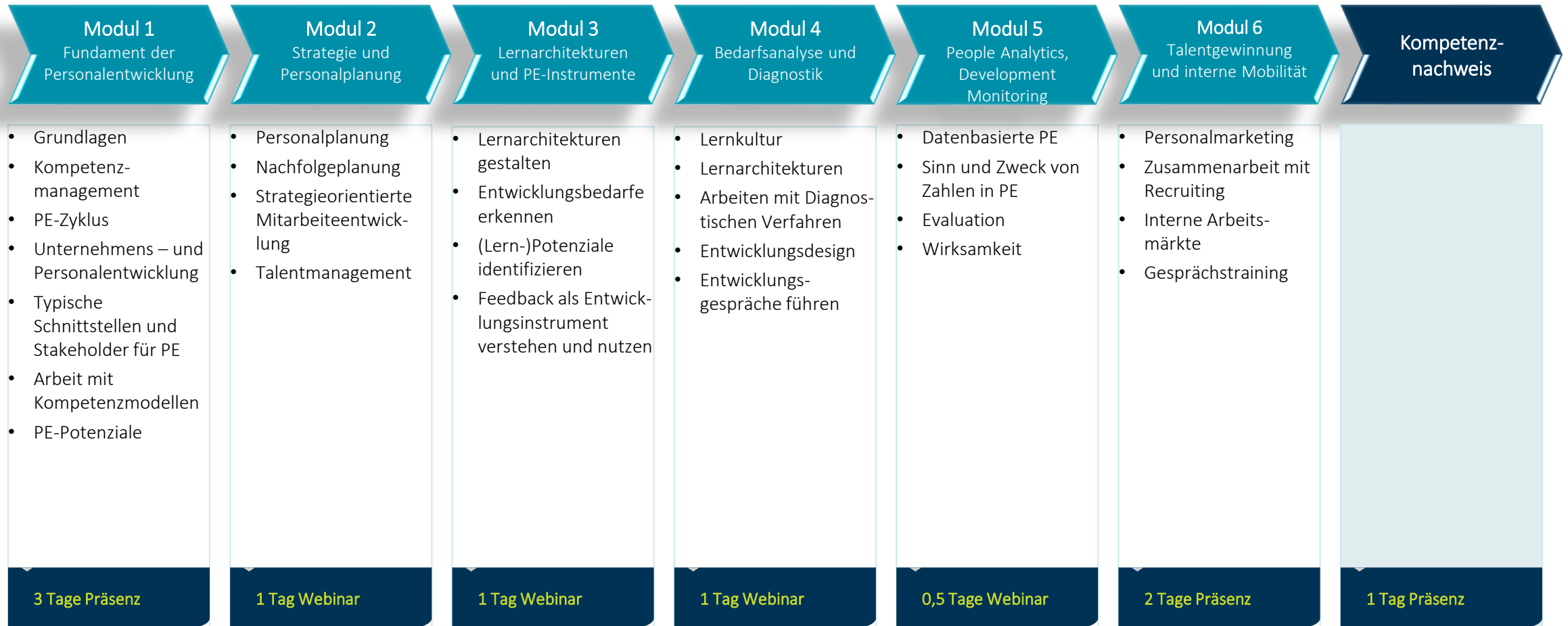
Lernergebnis der Teilnehmenden

- Personalentwicklung strategisch ausrichten und steuern
- Entwicklungsbedarfe systematisch analysieren und ableiten
- wirksame Lern- und Entwicklungsmaßnahmen gestalten
- den Impact von PE mit Daten belegen
- Talententwicklung und Mobilität ganzheitlich denken und umsetzen

Die Module bauen systematisch aufeinander auf und befähigen die Teilnehmenden, Personalentwicklung ganzheitlich, strategisch und wirksam zu gestalten.

Entwicklungswege Personalmanagement

PM212000 Zertifizierte HR-Expert*in Personalentwicklung



Entwicklungswege Personalmanagement

PM212000 Zertifizierte HR-Expert*in Personalentwicklung



ZusatzModule als DeepDive

- ...
- Zertifizierung für ein DiagnostikTool
- Ausbildung zum BusinessCoach
- Systemschulungen GenoHR (PERAS)

Entwicklungswege

Expert*in Recruiting

Personalmanagement 2027



Roter Faden für die Konzeption dieses Entwicklungsweges

PM213000 Zertifizierte HR-Expert*in Recruiting

Zielgruppe

HR-Mitarbeitende mit ersten Grundlagen (z. B. HRBP oder vergleichbare Erfahrung), die sich gezielt im Recruiting spezialisieren und ihre Rolle **strategischer, professioneller und datenbasierter** ausrichten möchten.

Gesamtziel der Lernreise

Aufbau eines ganzheitlichen Verständnisses von modernem Recruiting als strategischer Erfolgsfaktor mit Fokus auf:

- Recruiting als **End-to-End-Prozess** (von Bedarf bis Onboarding)
- Verzahnung von **Employer Branding, Sourcing und Auswahl**
- Sicherstellung einer positiven **Candidate Experience**
- Einsatz von **Daten, KPIs und Steuerungslogiken**
- Entwicklung eines klaren **Rollenverständnisses als Recruiting-Expert*in**

Zielbild: Recruiting als aktiver Gestalter von Talentgewinnung, Arbeitgeberattraktivität und nachhaltiger Besetzungserfolg

Lernergebnis der Teilnehmenden

- Recruiting-Prozesse ganzheitlich gestalten und steuern
- Zielgruppen präzise ansprechen und gewinnen
- moderne Sourcing- und Auswahlmethoden anwenden
- Recruiting mit KPIs analysieren und optimieren
- eine überzeugende Candidate Experience sicherstellen

Die Module bauen systematisch aufeinander auf und befähigen die Teilnehmenden, Recruiting ganzheitlich, professionell und wirksam zu gestalten.

Entwicklungswege Personalmanagement

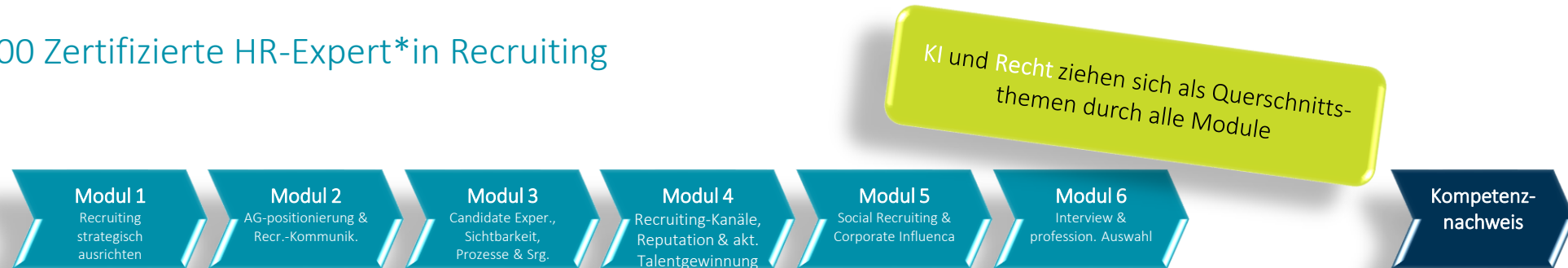
PM213000 Zertifizierte HR-Expert*in Recruiting

KI und Recht ziehen sich als Querschnittsthemen durch alle Module



Entwicklungswege Personalmanagement

PM212000 Zertifizierte HR-Expert*in Recruiting



Zusatzmodule (Deep-Dive):

- KI-Tools im Recruiting & Employer Branding - Praxis Workshop 1/2 Tag
- LinkedIn Workshop für Recruiting & Employer Branding 1/2 Tag
- Kununu Workshop - der richtige Umgang mit Kununu & Co. 1/2 Tag
- Rechtliche Besonderheiten im Recruiting 1/2 Tag

Entwicklungswege Personalmanagement

PM215000 Zertifizierte HR-Expert*in Recruiting



Abgrenzung und Schnittstellen

Recruiting vs. Personalmarketing & Employer Branding

- ➔ Gemeinsame Begriffe sind zulässig und notwendig; entscheidend ist die unterschiedliche Handlungstiefe und das unterschiedliche Arbeitsergebnis
- ➔ Gemeinsamer Gegenstand, andere Systemebene: Recruiting fragt „Wie leite ich für Rolle und Zielgruppe eine wirksame Recruiting-EVP ab und nutze sie für Besetzung?“; EBPM fragt „Wie erforsche, entwickle, validiere und aktiviere ich die unternehmensweite Arbeitgeberpositionierung?“

Schnittstellenthema	Ownership HR Recruiting	Ownership EB/Personalmarketing
Zielgruppen / Personas	Konkrete Rollen, Engpassprofile und Bewerbersegmente für Besetzung	Strategische Zielgruppen und Stakeholdersegmente der Arbeitgebermarke
EVP / Positionierung	Aus Arbeitgeberpositionierung eine Recruiting-/rollenspezifische EVP ableiten bzw. entwickeln und für Ansprache/Conversion nutzen	Employer DNA erforschen; unternehmensweite EVP entwickeln, validieren, differenzieren, intern verankern und führen
Stellenanzeigen	Anforderungsbezug, Verständlichkeit, Conversion und Bewerbungsimpuls	Brand Voice, Arbeitgeberbotschaft und markenkonsistente Gestaltung
Karrierepage	Information, Orientierung, Conversion und reibungsarmer Bewerbungsweg	Zentraler Marken-Touchpoint und Bühne für EVP/Proof Points

Entwicklungswege

Expert*in Personalmarketing
& Employer Branding

Personalmanagement 2027



Roter Faden für die Konzeption dieses Entwicklungsweges

PM213000 Zertifizierte HR-Expert*in Personalmarketing & Employer Branding

Zielgruppe

HR-Mitarbeitende mit ersten Grundlagen (z. B. HRBP oder Recruiting-Erfahrung), die sich gezielt im Bereich **Personalmarketing und Employer Branding spezialisieren** und ihre Rolle strategisch sowie marktorientiert ausbauen möchten.

Gesamtziel der Lernreise

Aufbau eines integrierten Verständnisses von Personalmarketing als strategischer Hebel zur Talentgewinnung und -bindung mit Fokus auf:

- Verzahnung von **Unternehmensstrategie, Markenbild und HR**
- Entwicklung einer klaren **Employer Value Proposition (EVP)**
- Zielgruppenspezifische **Ansprache entlang der Candidate Journey**
- Nutzung von **Kanälen, Kampagnen und Content-Strategien**
- Aufbau von **Messbarkeit und Steuerungslogiken**

Zielbild: Personalmarketing als datenbasierter Treiber für Arbeitgeberattraktivität, Recruiting-Erfolg und Mitarbeiterbindung

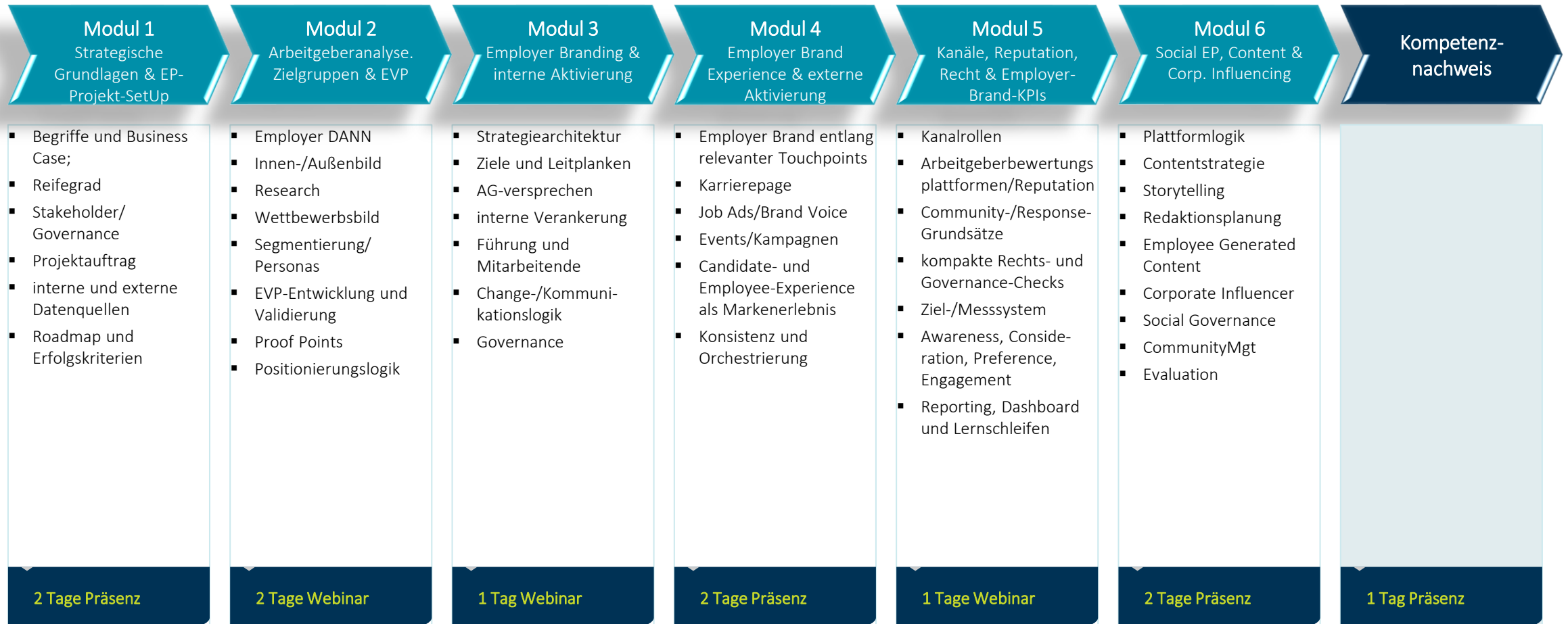
Lernergebnis der Teilnehmenden

- Personalmarketing strategisch aufsetzen und steuern
- Zielgruppen und Arbeitsmärkte fundiert analysieren
- eine klare Arbeitgeberpositionierung entwickeln
- Kampagnen und Maßnahmen zielgerichtet umsetzen
- den Erfolg durch KPIs messen und optimieren

Die Module bauen systematisch aufeinander auf und befähigen die Teilnehmenden, Personalmarketing und Employer Branding ganzheitlich, strategisch und wirksam zu gestalten.

Entwicklungswege Personalmanagement

PM215000 Zertifizierte HR-Expert*in Personalmarketing & Employer Branding



Entwicklungswege Personalmanagement

PM215000 Zertifizierte HR-Expert*in Personalmarketing & Employer Branding



ZusatzModule (DeepDive):

- EVP Research & Validation Sprint 1/2 Tag
- Karrierepage, Job Ads & Brand Voice 1/2 Tag
- Social Content & Storytelling Studio 1/2 Tag
- Corporate Influencer Program Design 1/2 Tag
- Reputation & Employer-Brand-Messung 1/2 Tag

Entwicklungswege Personalmanagement

PM215000 Zertifizierte HR-Expert*in Personalmarketing & Employer Branding



Abgrenzung und Schnittstellen

Recruiting vs. Personalmarketing & Employer Branding

- ➔ Gemeinsame Begriffe sind zulässig und notwendig; entscheidend ist die unterschiedliche Handlungstiefe und das unterschiedliche Arbeitsergebnis
- ➔ Gemeinsamer Gegenstand, andere Systemebene: Recruiting fragt „Wie leite ich für Rolle und Zielgruppe eine wirksame Recruiting-EVP ab und nutze sie für Besetzung?“; EBPM fragt „Wie erforsche, entwickle, validiere und aktiviere ich die unternehmensweite Arbeitgeberpositionierung?“

Schnittstellenthema	Ownership HR Recruiting	Ownership EB/Personalmarketing
Zielgruppen / Personas	Konkrete Rollen, Engpassprofile und Bewerbersegmente für Besetzung	Strategische Zielgruppen und Stakeholdersegmente der Arbeitgebermarke
EVP / Positionierung	Aus Arbeitgeberpositionierung eine Recruiting-/rollenspezifische EVP ableiten bzw. entwickeln und für Ansprache/Conversion nutzen	Employer DNA erforschen; unternehmensweite EVP entwickeln, validieren, differenzieren, intern verankern und führen
Stellenanzeigen	Anforderungsbezug, Verständlichkeit, Conversion und Bewerbungsimpuls	Brand Voice, Arbeitgeberbotschaft und markenkonsistente Gestaltung
Karrierepage	Information, Orientierung, Conversion und reibungsarmer Bewerbungsweg	Zentraler Marken-Touchpoint und Bühne für EVP/Proof Points

Entwicklungswege

Expert*in Administration

Personalmanagement 2027



Roter Faden für die Konzeption dieses Entwicklungsweges

PM214000 Zertifizierte HR-Expert*in Administration

Zielgruppe

HR-Mitarbeitende mit ersten Grundlagen (z. B. HRBP oder vergleichbare Erfahrung), die sich in der **HR-Administration spezialisieren** und ihre Rolle als stabiler, effizienter und serviceorientierter Backbone von HR weiterentwickeln möchten.

Gesamtziel der Lernreise

Aufbau eines ganzheitlichen Verständnisses von HR-Administration als zentraler Enabler für reibungslose, rechtssichere und effiziente HR-Prozesse mit Fokus auf:

- Sicherstellung eines **fehlerfreien HR-Lifecycle-Managements**
- Professioneller Umgang mit **Verträgen, Stammdaten und HR-Systemen**
- Beherrschung von **Standardprozessen und Sonderfällen**
- Entwicklung einer ausgeprägten **Service- und Prozessorientierung**
- Stärkung des **Rollenverständnisses als HR-Service-Expert*in**

Zielbild: HR-Administration als zuverlässiger, effizienter und serviceorientierter Motor der Personalarbeit

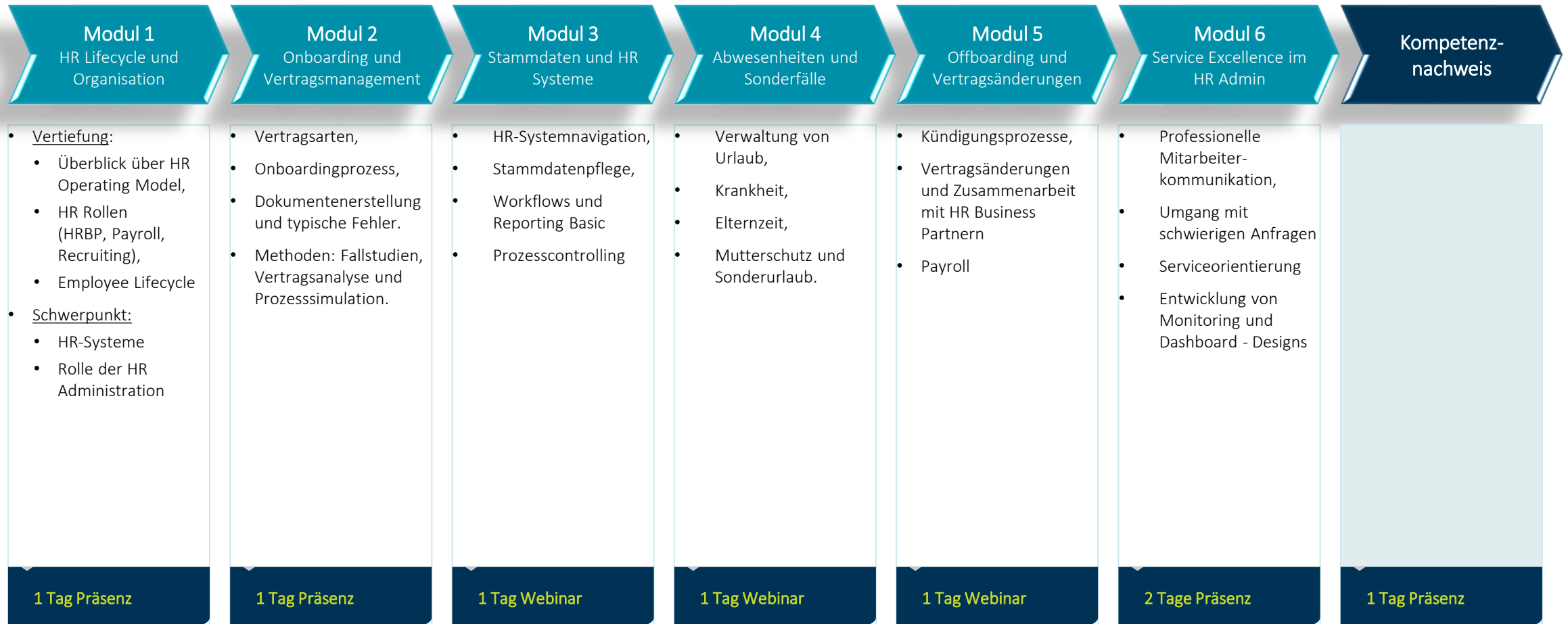
Lernergebnis, die Teilnehmenden können:

- HR-Administrationsprozesse **sicher, effizient und fehlerfrei steuern**
- mit **Verträgen, Daten und Systemen professionell umgehen**
- Standardfälle und Sonderfälle **strukturiert bearbeiten**
- als **Servicepartner für Mitarbeitende und Führungskräfte** agieren
- zur **Qualität und Stabilität der HR-Prozesse** beitragen

Die Module bauen systematisch aufeinander auf und befähigen die Teilnehmenden, HR-Administration professionell, effizient und serviceorientiert zu gestalten.

Entwicklungswege Personalmanagement

PM214000 Zertifizierte HR-Expert*in Administration



Ihre Ansprechpersonen

A portrait of a middle-aged man with short, light brown hair and glasses, wearing a dark suit jacket over a white shirt. He is smiling and looking towards the camera. The background behind him is a light blue and white geometric pattern.

Sven Evers

Produktmanager Personalmanagement

E-Mail: sven.evers@genoakademie.de

Telefon: +49 172 154 2405

Silvia Schuch

Assistenz Personalmanagement

E-Mail: silvia.schuch@genoakademie.de

Telefon: +49 2205 8039234

GenoAkademie GmbH & Co. KG

Raiffeisenstraße 10-16

51503 Rösrath-Forsbach