



## **Banken-Personaler- Handbuch:**

**Die 11 Hebel, um  
schnell  
Firmenkundenberater  
zu gewinnen - die  
bleiben.**

**Ohne hohen Zeitaufwand.  
Ohne geghostet zu werden.**

# Herzlich willkommen!

Schön, dass Sie sich dieses Handbuch heruntergeladen haben.

Ich habe dieses für Sie erstellt, damit es Ihnen ab sofort ein treuer Begleiter beim Recruiting von Firmenkundenberatern (m/w/d) ist.

Nehmen Sie sich die folgenden Punkte immer zur Hand, wenn sie relevant für Sie sind.

## Top-Firmenkundenberater (m/w/d) gewinnen, ohne hohen Zeitaufwand?

Weil der Fachkräftemangel im Firmenkundengeschäft nicht nur das Geschäft ausbremst, sondern auch HR-Teams unter **zunehmendem Druck** setzt.

Sie erreichen endlich **mehr passende Bewerbungen** – ohne Ghosting, ohne Admin-Overload – wenn Sie die 11 Hebel in diesem Handbuch beachten.

Ich wünsche Ihnen viel Freude und Erfolg beim Anwenden!

*Sophia Röpke*



### Sophia Röpke

Gründerin, hrConnectum GmbH

Über 2000 Kunden profitieren von 10+ Jahren Recruiting-Erfahrung und generieren regelmäßig Top-Bewerbungen. Dieses Handbuch enthält wertvolle Erkenntnisse daraus.

# Die Richtigen erreichen

1

## Verzichten Sie auf klassische Jobbörsen

2024 wurden über 35.000 Firmenkundenberater:innen per Anzeige gesucht. Ihre Vakanz muss herausstechen! Die Zielgruppe nutzt selten Stepstone. Nutzen Sie stattdessen **bankspezifische Fachnetzwerke** und z.B. LinkedIn-Gruppen.

2

## Analysieren Sie Top-Kandidaten rückwärts

Wer waren Ihre besten Bewerber der letzten 12 Monate? Leiten Sie daraus Trigger-Plattformen, Interessen und Aktivitätszeiten ab. Kennen Sie Ihre **Zielgruppe** besser als Ihre Wettbewerber?

3

## Achten Sie auf Reaktionszeiten im Prozess.

Lange Antwortzeiten kosten Kandidaten. Idealerweise sollten Kandidat:innen bei Fragen nicht länger als **12h** warten. Sie zeigen damit: Dieser Kontakt ist Ihnen wirklich wichtig.

Wer waren die besten Bewerber der letzten 12 Monate?

	Trigger-Plattformen	Interessen	Aktivitätszeiten
Julia	 LinkedIn	✓ Banking	✓ Abend
Daniel	 Xing	✓ Fintech	
Ben			

# Sprache, die bewegt

4

## Schreiben Sie, wie Ihr Fachbereich spricht.

Fachwissen ist ein Indiz für einen guten Recruiter. Nutzen Sie die **Sprache des Fachbereichs**. Achten Sie dabei auf Duktus und Ausdrucksweise. Beispiele: kurze oder lange Sätze, Detailtiefe, förmlich oder informell?

5

## Streichen Sie **JETZT** alle Floskeln

Was macht Ihre Bank wirklich aus? Gemeinsame Werte helfen nur, wenn sie **konkret** benannt sind. Statt: „Attraktives Arbeitsumfeld“ besser: „Moderne Ausstattung, klare Prozesse, Zusammenarbeit auf Augenhöhe.“

6

## Nutzen Sie die Jobtitel der Zielgruppe – 1:1.

Jobtitel sollen auffallen – aber nicht verwirren. Wonach sucht ein aktiver Bewerber im Internet, wenn er sich bewerben will? Nicht „Relationship Manager“ sondern „Firmenkundenberater“. Ihre Zielgruppe sucht den Begriff, den sie **im Alltag nutzt**.



# Auf Kandidaten zugehen

7

## Ansprechpartner klar sichtbar machen

Viele Bewerber:innen zögern, wenn unklar ist, wer hinter der Stelle steht. Nennen Sie in jeder Anzeige eine konkrete Ansprechperson mit **Kontaktdaten und Bild**. Das senkt die Schwelle für Rückfragen – und wirkt vertrauenswürdig.

8

## Aus Seitenbesuchern Bewerber machen

Wer Ihre LinkedIn-Seite besucht, zeigt echtes Interesse. Im Gegensatz zur Karriereseite sehen Sie, wer es war. Reagieren Sie innerhalb von 24 Stunden – **persönlich und relevant**. So wird aus einem Klick ein Gespräch.

9

## Empfehlungen für Kandidaten einholen

Fragen Sie gezielt im Team nach Ex-Kolleg:innen oder Kontakten. 1–2 Empfehlungen pro Stelle sind realistisch – und oft sehr passend. Aber: Achten Sie auf Vielfalt. Empfehlungen sind kein Ersatz, sondern eine **Ergänzung** zur Planung.

## Firmenkundenberater (w/m/d)

### IHRE AUFGABEN

- Betreuung und Beratung eines festen Firmenkundenstamms
- Durchführung von Finanzanalysen und Erarbeitung individueller Finanzierungslösungen

Ansprechpartnerin



**Franziska Müller**

Ansprechpartnerin

[f.mueller@examplebank.de](mailto:f.mueller@examplebank.de)

+49 123 456789

Jetzt bewerben

# Skalieren & Optimieren

10

## Strukturierte Feedback-Loops

Nach jedem Vorstellungsgespräch: **1x kurzes Debriefing** mit dem Fachbereich, basierend auf einem Kriterienkatalog – so verbessern Sie Ihre Trefferquote und sparen Schleifen. Buchen Sie das Debriefing direkt beim Fachbereich ein.

11

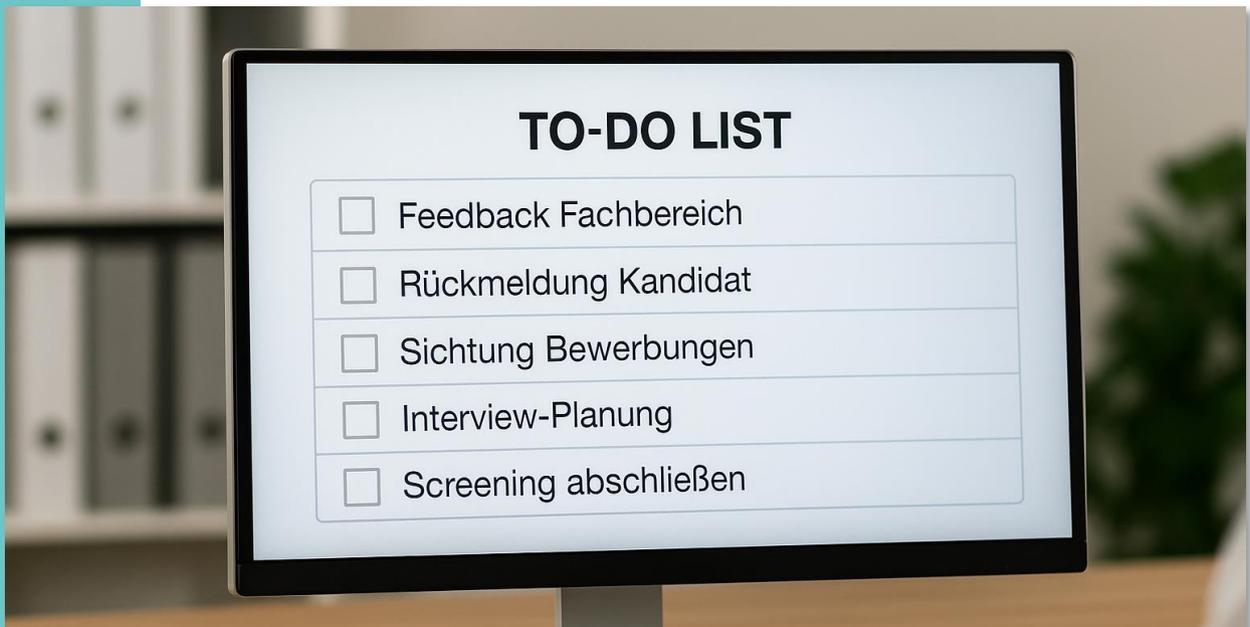
## Kandidaten nicht warten lassen

Klare Zeitfenster für Screening und Feedback sichern Tempo. So springen gute Kandidaten nicht wegen Wartezeiten ab. Legen Sie mit dem Fachbereich  **feste Rückmeldefristen**  fest. Diese können Sie transparent an Bewerber weitergeben.

12

## Bonus-Tipp: Netzwerke multiplizieren

Statt nur auf ein einziges Netzwerk zu setzen, mehrere Kanäle, Plattformen, Methoden und Partner-Netzwerke einsetzen. Das ist das Geheimnis von **Crowd Recruiting**. Interessant für Sie? Dann melden Sie sich gerne bei uns. 😊





### Fragen oder Feedback?

Vereinbaren Sie gerne einen Termin zum persönlichen Gespräch.

*Sophia Röpke*

Vereinbaren Sie Ihren Termin zum Gespräch über diesen Link:

👉 <https://calendly.com/s-roepke/30-minuetiges-beratungsgespraech>

*hrConnectum.*