

WEB-SESSION



**BENEFITS ODER KULTUR IN DER
KOMMUNIKATIONSBRANCHE –
WAS MITARBEITENDE SICH IM
JOB WÜNSCHEN**

**STELL-
MICH-EIN**

7. FEBRUAR, 10.00 UHR

"Unsere Branche hat es verpasst, sich auf den Kampf um die besten Talente einzustellen"

W&V

SPECIALS

BACKSTAGE TOTAL VIDEO 2021

Der Branche fehlen Berater, Planer, Strategen, Analysten | Special | Backstage Total Video

Der War for Talents macht auch vor der Werbebranche nicht Halt. Lisa Schuhmann und Sebastian Grasmann von pilot erklären im Interview, wie sich die...



RND

Fachkräftemangel steigt durch die demografische Entwicklung

In Deutschland wird daher erwartet, dass sich der Fachkräftemangel verstärkt. Fachleute gehen davon aus, dass bis 2030 weltweit 85,2...



FACHKRÄFTEMANGEL IN AGENTUREN

Talente gewinnen ist ein Langstreckenlauf >

[Sorge vor Abwanderungen](#)

Apple zahlt Halteprämien von bis zu \$180.000 pro Kopf



Dass Apple selbst gerne im Talent-Pool der direkten Mitbewerber angelt, hat die kürzlich bekanntgewordene Abwerbung der Facebook-Managerin Andrea Schubert gezeigt. Anstatt sich weiterhin um die PR-Arbeit der zu Facebook gehörenden Oculus-Produktfamilie zu kümmern, soll Schubert



derStandard.de

Fachkräftemangel belastet den Mittelstand immer mehr

Die Suche nach qualifiziertem Personal liegt auf Platz eins der Unternehmenssorgen. 83 Prozent der Firmen hätten laut Umfrage dabei...

Vorstellung



Julia Peukert & Steffen Smettan

familie redlich
Agentur für Marken und Kommunikation
Gustav-Meyer-Allee 25
Gebäude 13/5
13355 Berlin

T +49 30 81 87 77-0
E kontakt@
W familie-redlich.de

Philipp Bahrt

SCM – School for Communication
and Management
Lehmbruckstraße 24
10245 Berlin

T + 49 30 47 98 97 89
E info@scmonline.de
W scmonline.de

Steven Hille

STELL-MICH-EIN – Speed-Recruiting

Lehmbruckstraße 24
10245 Berlin

T + 49 175 15 01 30 3
E steven@stellmichein.de
W stellmichein.de

Agenda

1. Speed-Recruiting? Wie geht das?
2. Veränderung der Arbeitswelt
3. Die neue Arbeitskultur
4. Case familie redlich
5. Studie: Employee Experience
6. Gemeinsame Diskussion



Was ist das STELL-MICH-EIN?

STELL-MICH-EIN ist seit 2012 das Speed-Recruiting-Event für Kommunikationsbranche.

Innerhalb eines Abends treffen Unternehmen junge Talente.

Talente aus vier Disziplinen:

- Design
- Online Marketing
- Text
- Beratung



fischerAppelt

FOUNDRY
Inspiring Business



MetaDesign

Heymann
BRANDT

thjnk



Scholz
& Friends

FAKTOR 3

SERVICEPLAN

LEWIS

ressourcenmangel



Eventtermine

~~BERLIN~~

~~8. Februar 2022~~

~~HAMBURG~~

~~10. Februar 2022~~

ausgebucht

KÖLN

15. Februar 2022

FRANKFURT

16. Februar 2022

MÜNCHEN

22. Februar 2022

STUTTGART

23. Februar 2022

Termine Sommer 2022:

22.06.2022	Düsseldorf
23.06.2022	Frankfurt
28.06.2022	Berlin
30.06.2022	Hamburg
13.07.2022	München
14.07.2022	Stuttgart





Benefits oder Kultur?

Was Mitarbeitende sich im Job wünschen

familie redlich

1 Agentur, 3 Marken

- familie redlich wurde 2001 von Andre Redlich in Berlin gegründet
- 2016 wurde das bisher vorhandene digitale Angebot durch die coding. powerful. systems. CPS weiter ausgebaut
- 2021 wurde das Leistungsportfolio mit den Retail und Architektur-Spezialisten von hartmannvonsiebenthal (HVS) erneut erweitert
- Heute befindet sich der Unternehmenssitz für die 240 Mitarbeitenden auf einer durchgängigen Fläche von rund 3.500 Quadratmetern auf dem denkmalgeschützten ehemaligen AEG-Gelände im Technologie-Park Humboldthain - einem der elf offiziellen Zukunftsorten Berlins.
- familie redlich steht für integrierte Kommunikation durch das effiziente Wirken von Spezialisten aller Disziplinen. Voll integriert bedeutet für uns, technologie- und medienunabhängig unseren Auftraggebern immer eine individuelle und zeitgemäße Kommunikationslösung aus einer Hand anbieten zu können. Für das beste kommunikative Gesamtergebnis.



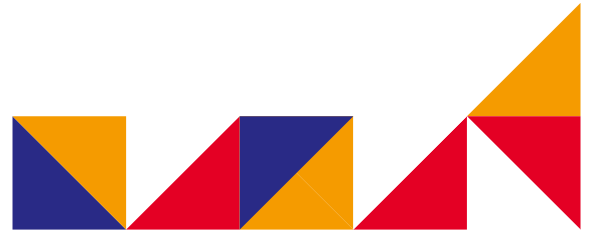
familie redlich

1 Agentur, 3 Marken

- Zum Kundenportfolio von familie redlich gehören aktuell u.a. das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz (BMUV), das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Die Johanniter, der Bund für Umwelt und Naturschutz (BUND), die Deutsche Energie-Agentur (dena), die Deutsche Telekom Stiftung, die S-Bahn Berlin, DM, Alnatura, und o2.



Arbeitswelt im Wandel



Veränderungen

... die bereits (lange) vor der Pandemie begonnen haben

- Demografischer Wandel: Fachkräftemangel
- Wertewandel: Sinnhaftigkeit der Arbeit, Selbstverwirklichung, Flexibilität und Life-Work-Balance
- Angeschlagenes Image der Agenturen als Arbeitgebende
- Jobs auf Kundenseite, bei Beratungsfirmen oder digitalen Start-Ups, Think Tanks und Plattformen werden u.U. als attraktiver empfunden.

Veränderungen

... die mit der Pandemie entstanden oder verstärkt worden sind

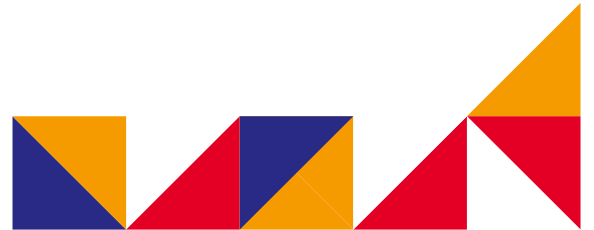
- Ort, Zeit und Art der Zusammenarbeit mussten durch die Pandemie plötzlich in großem Stil neu gedacht werden
- Abschied von der Präsenzkultur
- Vor dem Hintergrund der Krise schauen Mitarbeitende nochmal verstärkt darauf, ob ihre Werte- und Zielvorstellungen noch zu ihrem Beruf oder ihrem Arbeitgeber passen.
- Durch die Arbeit im Home Office hat das soziale Erleben im Beruf abgenommen.
- Mitarbeitende sehen ihr Unternehmen wortwörtlich aus der Distanz

Auswirkungen auf die Gewinnung neuer Mitarbeiter:innen

... während und nach der Pandemie

- Mit Beginn der Pandemie in 2020 gab es einen drastischen Rückgang an Stellenangeboten in der Agenturbranche.
- In den ersten 6 Monaten 2021 nahm die Zahl der ausgeschriebenen Stellen dann wieder stark zu.
- Fachkräfte in digitalen Jobs sind nochmal deutlich stärker gefragt, da viele Unternehmen während der Pandemie ihr digitales Angebot weiter ausgebaut haben
- Die Gewinnung neuer Talente wird noch schwieriger.

Auswirkungen



Auswirkungen

Eine andere Arbeitskultur

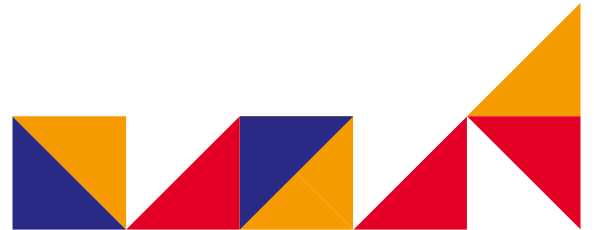
- Die Bedürfnisse der Mitarbeitenden rücken noch stärker in den Mittelpunkt.
- Arbeitgebende müssen ihre Unternehmenskultur entsprechend anpassen.
- Flexibles Arbeiten und individuelle Lösungen nehmen zu.
- Vertrauenskultur statt Präsenzkultur
- Gefragt ist ein ganzheitlicher Blick auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden.

Auswirkungen

Die Gewinnung neuer Mitarbeiter:innen ändert sich

- Perspektivwechsel: nicht nur die Kandidat:innen bewerben sich beim Unternehmen sondern auch das Unternehmen bewirbt sich bei den potentiellen Mitarbeitenden.
- Soziale Netzwerke und die direkte Ansprache von potentiellen Kandidat:innen werden immer wichtiger; Stellenanzeigen verlieren an Bedeutung.
- Die Hard Facts (Gehalt, Anzahl der Urlaubstage) müssen stimmen, aber auch zusätzliche Leistungen, wie BAV-Zuschüsse, Firmentickets für ÖPNV, Sportzuschüsse etc. sind gefragt.
- Darüberhinaus geht es bei der Gewinnung neuer Mitarbeitenden aber verstärkt um die Unternehmenskultur und -identität. Die Frage welche Haltung ein Unternehmen gegenüber seinen Mitarbeitenden zeigt, wird immer wichtiger. Das gilt für Ansprache potentieller Kandidat:innen aber auch hinsichtlich der Bindung von Mitarbeitenden.

**Arbeiten
bei familie redlich**



Flexibilität und Work-Life-Balance

- Unsere Mitarbeitenden haben die Möglichkeit sich ihre Arbeitszeiten flexibel einzuteilen, sofern es mit dem Arbeitsalltag des jeweiligen Teams kompatibel ist.
- Immer mehr Mitarbeitende entscheiden sich für einen reduzierten Stundenumfang.
- Während der Pandemie haben wir durch zusätzliche Urlaubstage und reduzierte Arbeitszeiten dafür gesorgt, dass die Eltern unter uns entlastet wurden. Und auch unabhängig von der Pandemie sorgen wir durch flexible Arbeitszeitregelungen für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Gemeinsame Auszeiten: in 2021 gab es zwei zusätzliche Agenturschließtage an langen Wochenenden zur Erholung.
- Die Möglichkeit remote zu arbeiten (je nach Position und individuellem Bedürfnis teilweise oder ganz) ist fester Bestandteil des Arbeitsalltags.
- Individuelle Lösungen: mehrere Kollegen arbeiten seit längerem aus Thailand.

Wachstumsmöglichkeiten

Persönliche Entwicklung und Entwicklung als Team

- Seit 2018 gibt es bei familie redlich eigene Akademie. Aus ihr heraus steuern wir aktiv den Bereich Aus- und Weiterbildung.
- Persönliche Weiterentwicklung: wir legen großen Wert auf regelmäßige Feedback – und Entwicklungsgespräche um allen Mitarbeitenden eine entsprechende Weiterentwicklung zu ermöglichen.
- Weiterentwicklung im Team: In Teamklausuren finden fachbezogene Workshops statt. Gemeinsam werden neue Prozesse und Ziele erarbeitet. In moderierten Teamretrospektiven reflektieren die Teams ihre Zusammenarbeit.

Führung

.... und Art und Weise der Zusammenarbeit

- In der Zusammenarbeit mit externen Organisationsentwicklern und Coaches reflektieren und verbessern wir unsere Strukturen und Prozesse.
- Ausbau der Führungskräfteworkshops: Welche Haltung haben wir zum Thema Führung und wie äußert sich das konkret in unserem Arbeitsalltag?
- Im Zentrum steht immer die Frage: Wie können wir besser zusammenarbeiten? Und was sind Treiber, die zur Belastung führen? Wie können diese vermieden werden?
- Immer mehr Projekte agil durchgeführt. Mit allem, was dazugehört – einer offenen Kommunikationskultur, Raum für Verbesserungen und Nachsicht bei Fehlern.

Partizipation und Transparenz

Kommunikations- und Austauschformate bei familie redlich

- Montagsmorgenmeeting: als Live-Stream, im Rotationsprinzip moderiert, Berichte aus den Teams
- Einmal im Quartal gibt der Vorstand Einblicke zu übergeordneten Themen und zur weiteren Entwicklung und Strategie der Agentur.
- Q&A – Format: Beantwortung live eingereichter Fragen zu vorher definierten Themenkomplexen durch Vorstand oder den Führungskräften
- Digitales Onboardingformat „fr kompakt“: über mehrere Tage hinweg werden Vorträge und Insights zu verschiedenen Themen aus der Agentur angeboten.
- In Q4 haben wir eine Mitarbeiter:innenbefragung durchführen lassen. Die Ergebnisse wurden den Mitarbeiter:innen am selben Tag präsentiert wie dem Vorstand. Als Follow-Up setzen sich die einzelnen Teams nochmal in Teamklausuren mit den Ergebnissen auseinander.
- Funktionierende Kommunikationstools sind die Basis: aktuell nutzen wir Jitsi und Mattermost, Confluence und MS Teams.

Soziales Miteinander

Remote und in Präsenz

- Die Pandemie ist leider ein Partykiller....
- Aber sofern es uns die aktuelle Pandemie-Situation erlaubt, feiern wir regelmäßig und ausgefallen! Zum Standard gehören regelmäßige Teamevents, unser Sommerfest und unser Neujahrsempfang.
- Jubiläen und Geburtstage werden individuell aus den Teams heraus gestaltet. Eine besondere Ehrung gibt es zum 10-jährigen in Form eines familie-redlich- „Pokals“ und einer Bonuszahlung.
- Statt einer Weihnachtsfeier haben wir in diesem Jahr unser erstes hauseigenes Filmfestival veranstaltet.
- Weitere Formate sind in Planung!



AUFBRUCH IN NEUE WELTEN

Mitarbeiter*innen im Mittelpunkt:

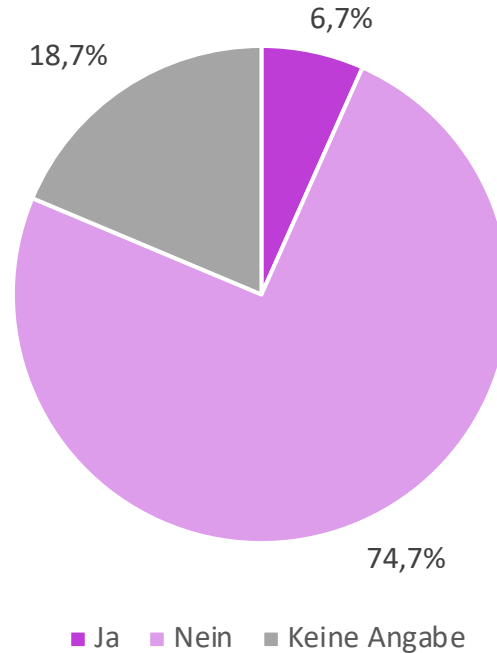
Wo steht die
Employee Experience?



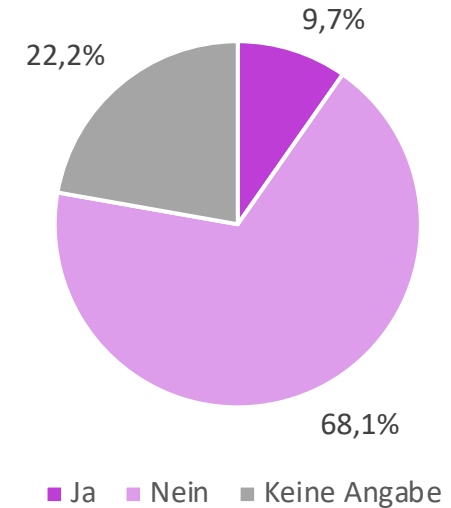
Kein Thema?

Employee
Experience ist noch
nicht in der Praxis
angekommen.

Verfügt Ihr Unternehmen über eine Employee-
Experience-Strategie?



Ist die Employee Experience in Ihrem
Unternehmen schon einmal
systematisch analysiert worden?





Die meisten Unternehmen
vernachlässigen das Thema Employee
Experience.

These 1



Kurzumfrage

Wie wird das Thema Employee Experience (EX) in Ihrem Unternehmen adressiert?

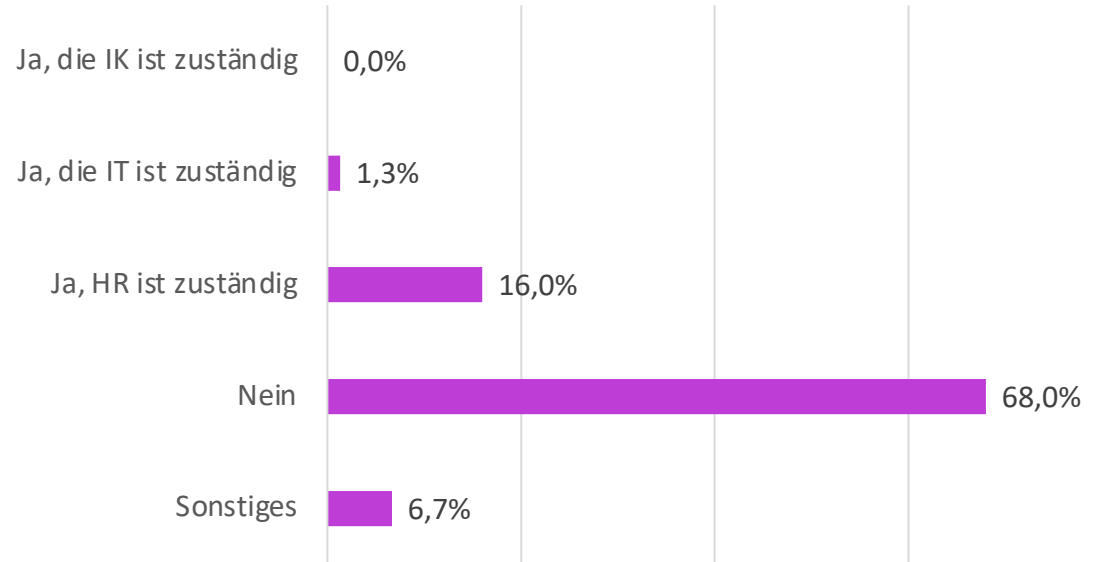
- Wir befassen uns bereits seit mindestens einem Jahr gezielt mit der Gestaltung unserer EX.
- Wir beginnen gerade damit, uns mit dem Thema EX zu befassen und wollen es zukünftig adressieren.
- Wir haben das Thema Employee Experience bislang noch gar nicht auf dem Schirm.



Unklare Zuständigkeit

Häufig ist niemand
für die Employee
Experience
verantwortlich.

Ist die Verantwortlichkeit für Employee Experience in Ihrem
Unternehmen definiert?



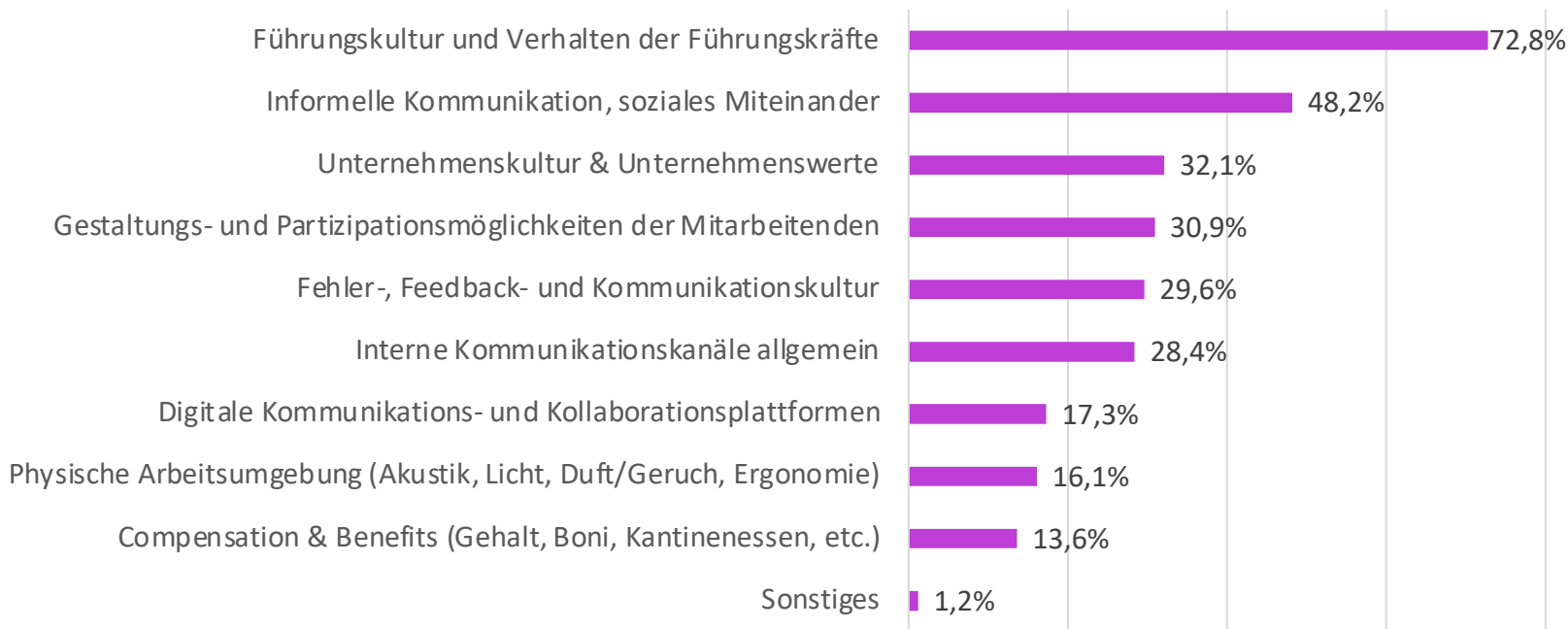


Für Employee Experience ist häufig
niemand zuständig – wenn überhaupt
ist es HR.

These 2



Wodurch wird die Employee Experience am meisten geprägt?

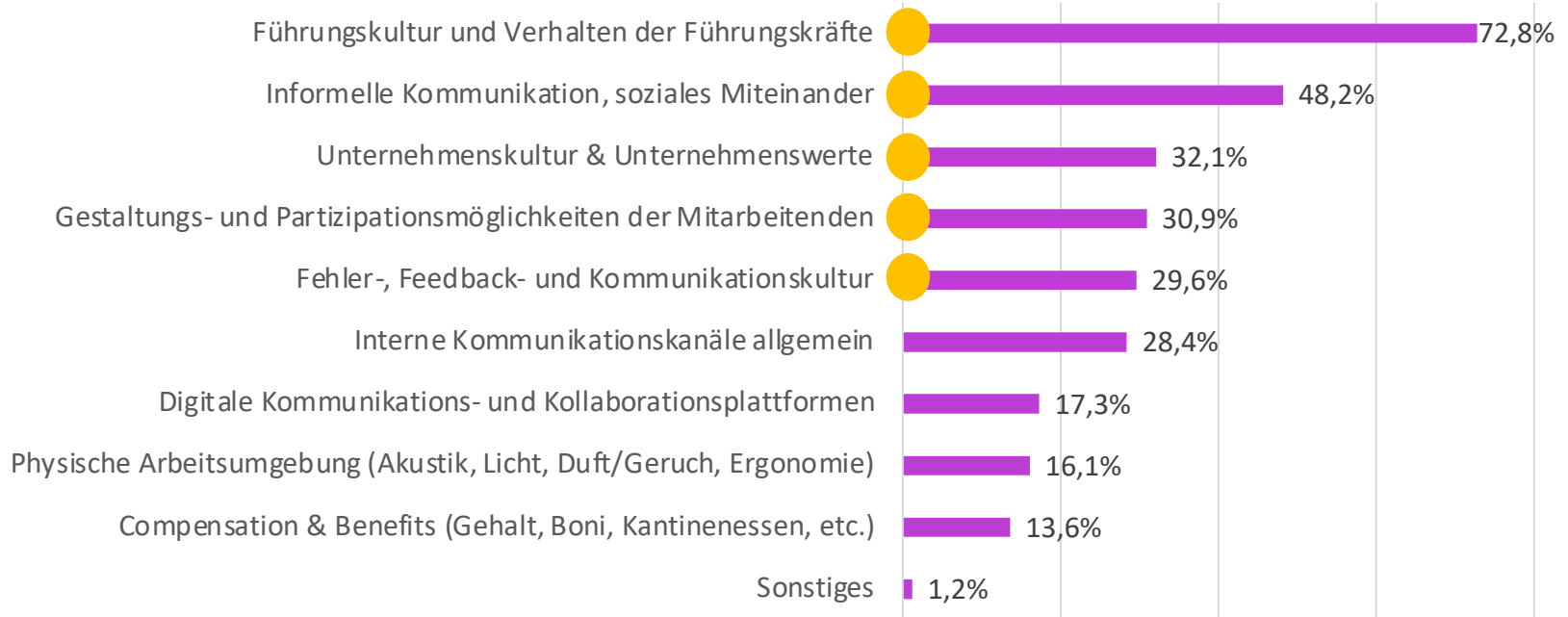


Quelle: Studie „Erlebniswelt Unternehmen: Stand und Perspektiven der Employee Experience“, 2021 – Zwischenergebnis



 = kulturelle Faktoren

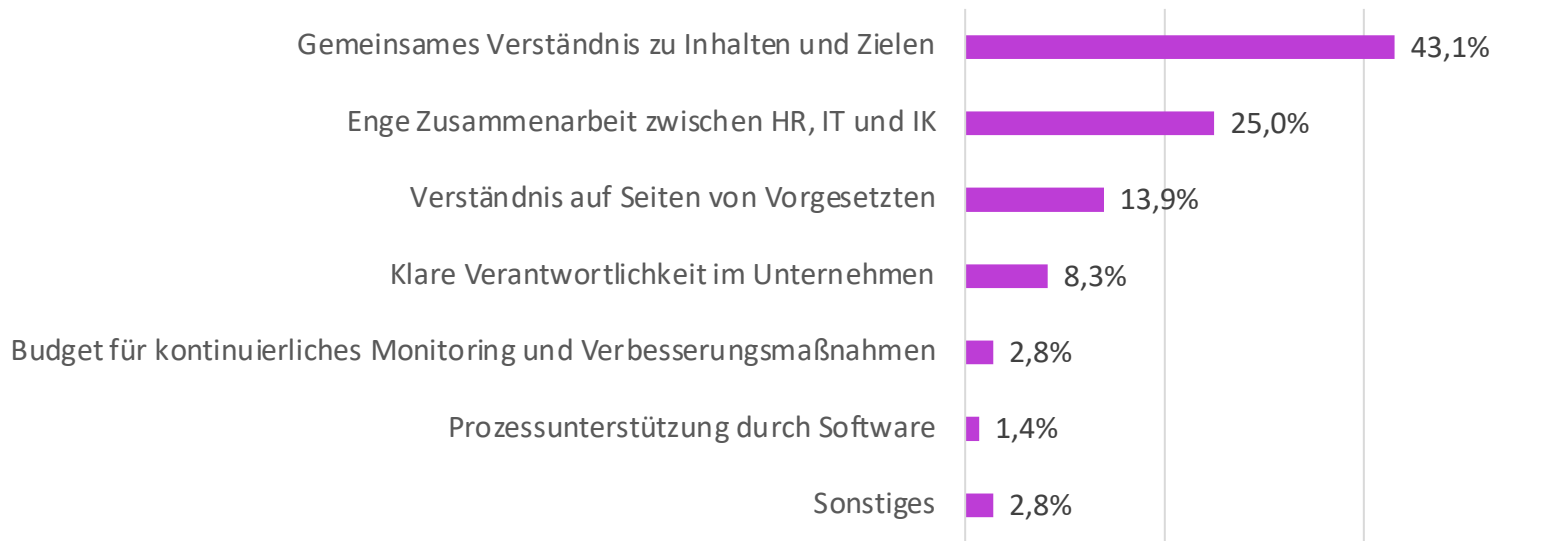
Wodurch wird die Employee Experience am meisten geprägt?



Quelle: Studie „Erlebniswelt Unternehmen: Stand und Perspektiven der Employee Experience“, 2021 – Zwischenergebnis



Was sind Ihrer Ansicht nach die Voraussetzungen für eine Verbesserung der EX im Unternehmen?





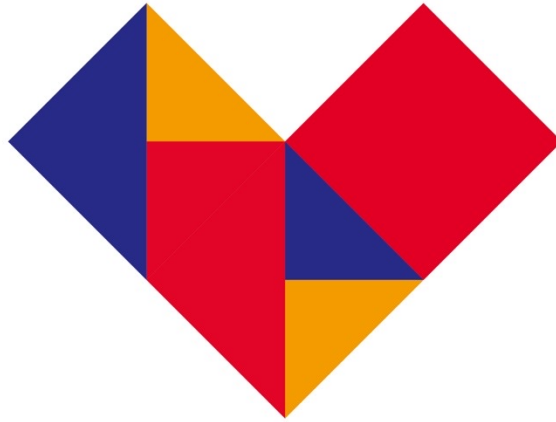
Employee Experience ist ein Thema,
welches ganzheitlich gedacht werden
muss.

These 3



Gemeinsame Diskussion:

Ist Geld egal?



Danke



School for
Communication and
Management

