

- INKLUSIVE IM REPORT -
FALLSTUDIE

~ 900 Mitarbeitende -
Ergebnisse in unter
3 Monaten



MIT MAXIMILIAN LAMMER
CEO & GRÜNDER EX MANAGEMENT

MAXIMILIAN LAMMER PRÄSENTIERT

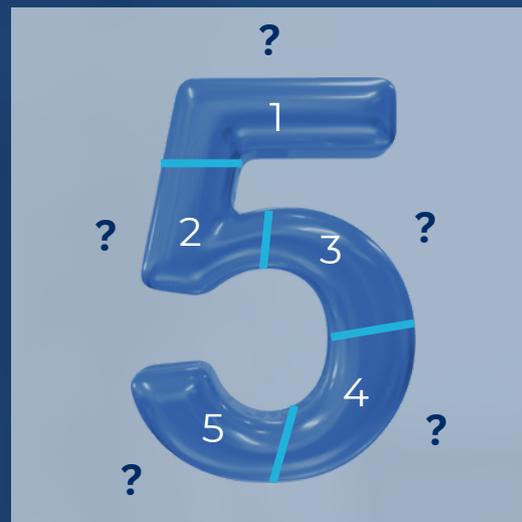
STRATEGIE-REPORT

CHANCEN, RISIKEN, POTENZIALE

Wie Sie als Head of HR eine neue Methode etablieren, für messbar mehr Bindung & Performance.

IN DIESEM REPORT:

**KONKRETER
IMPLEMENTIERUNGSPLAN**



IN DIESEM REPORT ERFAHREN SIE:

- Wie Sie mögliche Survey-Fatigue Ihrer Mitarbeiter vermeiden.
- Warum Zufriedenheit nichts über Bindung aussagt.
- Worin die wahre Ursache für hohes Employee Engagement liegt.
- Wie HR zur strategisch wichtigsten Rolle im Unternehmen wird.

HR STRATEGIE 2026

DIE ERPROBTE STRATEGIE

Wie HR von einer administrativen Kostenstelle zum zentralen Profit-Center des Unternehmens mit klar messbarem Wertbeitrag wird.

Herzlich Willkommen.

Schön, dass Sie den Report geöffnet haben - ich freue mich über Ihr Interesse. Auf den folgenden Seiten möchte ich mit Ihnen zum einen das aktuelle bzw. kommende Spannungsfeld von HR analysieren, und zum anderen zeigen, mit welcher einfachen Methode HR den wesentlichsten Beitrag liefert, sodass Ihr Unternehmen die besten Mitarbeiter nicht nur behält, sondern die bevorstehende Transformation im Unternehmen - demografisch wie technologisch - erfolgreich meistert. Und zugleich zu einem unwiderstehlichen Arbeitgeber wird.

Zielgruppe des Reports

Dieser Report ist für Sie, in Ihrer Funktion als HR-Leiter:in und Personalverantwortliche:r in einem großen Unternehmen mit mehreren hundert oder sogar tausend Mitarbeitenden. Sie sind unter Umständen auf der Suche nach einem strategischen, wirksamen Ansatz, der über bisherige HR-Maßnahmen hinausgeht – und HR nicht nur als strategischen Partner positioniert, sondern dafür sorgt, auch als solches wahrgenommen und gefragt zu werden. Wie beispielsweise bei unserem Kunden "Fritz Holter GmbH" - lesen Sie dazu gerne die aktuelle Fallstudie, die zeigt, wie es in weniger als sechs Monaten gelungen ist, einen echten Shift zu vollziehen. Die Vielfalt unserer Kunden - von Banken über Gastro bis Pharma - ist der Beleg dafür, dass diese Methode in den unterschiedlichsten Branchen funktioniert.

Ich hoffe, Sie finden in diesem Report einige interessante Aspekte für Ihre Arbeit und hilfreiche Inputs sowie gelungene Inspiration für Ihre HR Strategie 2026.

Ihr
Maximilian Lammer



Maximilian Lammer

CEO & Gründer EX Management

“Meine Mission ist, so viele Unternehmen wie möglich, dabei zu unterstützen, zu unwiderstehlichen Arbeitgebern zu werden.”

Maximilian Lammer berät und begleitet Unternehmen auf ihrem Weg zum unwiderstehlichen Arbeitgeber. Er ist zudem Faculty Member für das MBA Program "strategic people management" der Limak Business School (JKU Linz) sowie der WU Executive Academy für "People & Culture Management" (WU Wien).

Status quo & Herausforderung

Aktuelle Situation

Viele Unternehmen im deutsch-sprachigen Raum stehen aktuell unter hohem Druck:

- Die **wirtschaftliche Lage ist angespannt**, viele Firmen müssen die Kosten genau kontrollieren, haben Hiring-Freeze oder müssen sogar Personal abbauen.
- Gleichzeitig bleibt der **demografische Wandel samt Fachkräftemangel** bestehen - viele Firmen verlieren 10 % der Mitarbeitenden (oder deutlich mehr)
- Gleichzeitig besteht **konstant hohe Wechselbereitschaft** (~ 40%; noch höher bei Jüngeren), sowie steigende Erwartungen an Arbeitsumfeld und Flexibilität.
- Hinzu kommt die **bevorstehende KI-Transformation**: Unternehmen müssen absehbar ihre Prozesse, Rollenprofile und Kompetenzen anpassen, um nicht ins Hintertreffen zu geraten. Dafür brauchen sie Mitarbeiter, die voll mitziehen. Und auch HR selbst wird direkt betroffen sein.

HR bewegt sich in diesem Spannungsfeld zwischen Kostendisziplin, Mitarbeiterbindung und der Vorbereitung auf eine neue technologische Realität, für die es die entsprechenden Fachkräfte braucht.



Das Problem

Durch die aktuelle Situation stehen viele Unternehmen vor einer doppelten Herausforderung:

- Sie haben einerseits gewisse **Schwierigkeiten, qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten**, und verlieren durch vermeidbare (!) Kündigungen und Rentenantritt wertvolles Know-how; wobei gerade Abgänge junger Kollegen, in die man Zeit und Geld investiert hat, dreifach schmerzen.
- Andererseits sind sie **noch nicht ausreichend vorbereitet, um die Chancen von KI zu nutzen** – sei es durch fehlende Kompetenzen in der Belegschaft, unklare Rollenarchitekturen oder eine zu stark administrative HR-Arbeit, die zu wenig Raum für Zukunftsthemen lässt.

Status quo & Herausforderung

Der Impact

Die Folgen sind mitunter gravierend:

- steigende **Fluktuationskosten** (jede Position bis zu 100.000 € und mehr)
- wachsender **Produktivitätsverlust** durch Vakanzen und Überlastung bestehender Mitarbeiter (Unzufriedenheit und Krankenstand steigt)
- **sinkende** emotionale **Bindung** in der Belegschaft und
- zunehmende Schwierigkeiten, im Arbeitsmarkt attraktiv zu bleiben.

Mit Blick auf KI kommt ein weiterer Impact hinzu: Unternehmen riskieren, dass sie nicht über die richtigen Leute und Skills verfügen, um neue Technologien rasch, produktiv und verantwortungsvoll einzusetzen. Dadurch wächst die Kluft zu Wettbewerbern, die frühzeitig in stärkere Bindung der Mitarbeiter sowie deren Bereitschaft zur Veränderung investieren.

Für jedes Unternehmen ist die Frage nach den richtigen Mitarbeitenden strategisch entscheidend. Nur wer es schafft, bestehende Mitarbeitende *emotional* zur Firma und dessen Zielen zu commiten und dadurch die Bereitschaft zu erzeugen, Kompetenzen für zukünftige Anforderungen - insbesondere im Kontext von KI - aufzubauen, kann Wettbewerbsfähigkeit, Innovationskraft und ein etwaiges Wachstum schaffen.

Die Zeit läuft

Es wäre ein Trugschluss, die aktuell etwas entspanntere Lage im Recruiting als Entlastung zu deuten. Wer bestehende Maßnahmen nicht hinterfragt und keine neuen Antworten auf stetig steigende Wechselbereitschaft, wachsende Kosten und ein schwächer werdendes Arbeitgeberprofil findet, wird unvorbereitet getroffen.

In einer Situation, in der wirtschaftlicher Druck und technologische Veränderung gleichzeitig wirken, verschärft sich die Dringlichkeit, Mitarbeiterfragen konsequent anzugehen - am besten mit der Chance einer win-win-win Situation. Dazu gleich mehr.

Übliche Maßnahmen - aber auch messbarer Effekt?

Haben Sie *das* auch bereits probiert – oder planen es vielleicht für 2026?

Vielleicht haben Sie, angeregt durch externe Beratung sowie in der Erwartung und Hoffnung, damit positiv einzuwirken, es auch schon mit den gängigen Maßnahmen bzw. Stellschrauben versucht (oder planen so etwas):

- Erweiterung der gebotenen Mitarbeiter-Benefits (Job-Rad, Öffi-Ticket, etc.)
- Mehr Employer Branding (neues EVP, neue Kampagne, usw.)
- Corporate Influencer Initiative
- Neu-Erarbeitung der Unternehmenswerte
- Start einer “Kultur-Initiative”

Diese Maßnahmen erfolgen meist mit großem (finanziellen) Aufwand, aber mit ehrlicherweise eher überschaubarem Erfolg: wenig messbare Ergebnisse, kaum ein nachhaltiger Effekt - und das eigentliche Problem: bei den Menschen nicht wirklich spürbar/erlebbar angekommen. Dafür unter Umständen: Pflicht zur Rechtfertigung vor Kollegen oder Geschäftsführung.

Klar ist: ein gewisses Angebot von Benefits gehört heute dazu, weil es ganz einfach erwartet wird. Aber echte Bindung entsteht dadurch nicht. Es ist der vermeintlich einfachere Weg. Doch alle Erfahrungen zeigen: wegen gratis Essen oder Yoga bleiben Menschen nicht - das bieten andere auch.

Perspektivenwechsel

Weil die oben genannten Maßnahmen kaum einen messbaren Effekt haben, beschäftigen sich einige Unternehmen inzwischen mit einem anderen Ansatz – einen, der messbar für mehr Bindung und Performance sorgt, weniger kostet (sogar einen ROI erzeugt) und auch die Rolle und Sichtweise von HR verändert, dafür mit überschaubarem Aufwand eine spürbare Hebelwirkung entfaltet. win-win

Klingt zu gut um wahr zu sein? Glauben Sie nicht, weil Sie schon “alles” gesehen haben...? Dann lesen Sie weiter.



HR Strategie 2026

Wie es stattdessen sein könnte:

Die gute Nachricht: es gibt einen erprobten Weg, den Unternehmen bereits gegangen sind. Und den ersten Schritt machen Sie gerade, indem Sie diesen Report lesen. Was Sie erreichen/erwarten können - hier ein erster Eindruck:



Messbar mehr Bindung, weniger Fluktuation

Mitarbeitende *wollen gerne* im Unternehmen bleiben, die Wechselbereitschaft sinkt nachweislich, es entsteht eine echte Bewegung – mit klar messbaren Effekten auf Kosten, Stabilität und Wissenserhalt.



Höhere Bereitschaft zur Transformation

Die Menschen sind tatsächlich eher bereit, bevorstehende Veränderungen wie neue Technologien oder den Einsatz von KI mitzutragen und aktiv mitzugestalten – statt sie nur passiv zu erdulden oder vielleicht sogar zu sabotieren - sowie stärker an der Erreichung der Firmenziele zu arbeiten.



Endlich spürbare Veränderungen nach Umfragen

Mitarbeiterbefragungen liefern präzisere Ergebnisse und führen zu extrem einfachen Follow-ups, die nicht (wie derzeit meistens) nach ewig langen Prozessen im Sande verlaufen und zu Survey-Fatigue führen, sondern für die Mitarbeitenden echte Veränderungen im Alltag spürbar & sichtbar machen. Tatsächlicher Effekt bei einem Bruchteil der Kosten.



HR nicht mehr nur Verwaltungseinheit

HR kann die Wirkung seiner Arbeit konkret berechnen, spricht die gleiche Sprache wie Sales und Marketing, ist extrem effektiv – und gewinnt so den Platz am Tisch, an dem strategisch über Ressourcen und Zukunft entschieden wird - und beeinflusst diese Entscheidungen maßgeblich. Dank messbarer Zahlen und Fakten.



Arbeitgeberattraktivität, die sich beweisen lässt

Das Unternehmen muss nicht länger *behaupten*, attraktiv zu sein – es kann und will es durch *konkrete* Ergebnisse und echt erlebter Realität transparent belegen. Damit entsteht eine Glaubwürdigkeit, die keine künstlichen, glatt gebügelten und schön frisierten Versprechen braucht. **Authentizität pur.**

Auf den nächsten Seiten zeige ich Ihnen genau diesen Ansatz (3 Schritte), mit dem auch Sie in Ihrem Unternehmen diese Effekte erzeugen.

Schritt #1

Voller HR-Fokus auf den einen ALLES entscheidenden Faktor

⚠ [Achtung Trigger] Die Rede ist **NICHT** von Mitarbeiterzufriedenheit, sondern von *Employee Engagement*. Natürlich ist nicht neu, dass dieser Faktor wichtig ist, nur bisher hat man mit den falschen Mitteln versucht mehr davon zu erzeugen - Stichwort: Benefits oder Incentives (*funktioniert nicht*) - und, aufgrund fehlender Klarheit des Begriffs selbst, die **wahre** Ursache für Employee Engagement weder gemessen noch aktiv gestaltet.

Employee Engagement

“Employee Engagement = das **emotionale** Commitment von Mitarbeitenden zum Unternehmen (*Bindung*) und den Zielen des Unternehmens (*Performance*).”

Auch Ihr Unternehmen braucht so viel Employee Engagement wie geht, um bestehende Mitarbeitende bestmöglich zu behalten (vor allem jene, die Sie für die KI Transformation brauchen) und um Wachstum zu schaffen, oder zumindest den wirtschaftlichen Status quo zu halten. Der Schlüssel dazu sind die Erlebnisse Ihrer Mitarbeitenden, die sog. Employee Experience.

Wie erzeugen Unternehmen mehr Engagement & Performance?



Das Zufriedenheits-Paradoxon

Es scheint verwirrend, weil die meisten Mitarbeiterbefragungen in Unternehmen auf Zufriedenheit referenzieren - aber es zeigt sich klar, dass selbst ein hoher Wert bei der Zufriedenheit nicht automatisch starke Bindung oder mehr Leistung bedeutet. Aktuelle Studien wie von awork aus dem Mai 2025 belegen das erneut: zwar geben mehr als 80 % Zufriedenheit im Job an, trotzdem überlegen ca. 45 % einen Wechsel.

Fazit: Entscheidend ist nicht Zufriedenheit, sondern Employee Engagement.

Schritt #2

Mehr Engagement durch die aktive Gestaltung von Employee Experience

Wir halten fest: Employee Experience ist die Ursache für emotionales Commitment von Mitarbeitenden. Und Employee Experience ist der Punkt, an dem man als Unternehmen ansetzen kann, um etwas positiv zu verändern. Doch was genau ist jetzt Employee Experience und wo muss man ansetzen?

Definition von Employee Experience

Employee Experience (EX) ist die Summe aller Interaktionen, Erlebnisse und Erfahrungen, die aktuelle, potenzielle und ehemalige Mitarbeitende mit und in einem Unternehmen haben bzw. machen.

Häufig ist zu beobachten, dass in HR das Modell des "Employee Lifecycle" als Vorlage genutzt wird, um Employee Experience zu beschreiben. Das greift aber zu kurz. Um Employee Experience komplett zu verstehen, muss man drei Dimensionen betrachten, die das Gesamterlebnis von Mitarbeitenden ausmachen:

Drei Dimensionen-Modell von Employee Experience



Arbeitsplatz



Kultur



Technologie



Employee Experience

Employee Experience messen & begreifen

In diesen drei Dimensionen lässt das Erlebnis von Mitarbeitenden ganz konkret messen und nachvollziehen - zumindest ganz generell. *Vielleicht fragen Sie sich gerade, wo dann der Unterschied zu anderen Vorgehensweisen liegt, insbesondere da vorhin auf "echte spürbare Veränderung" verwiesen wurde?*

Sehr guter Punkt: Damit Employee Experience wirklich greifbar wird und auch wirklich spürbar verbessert werden kann, braucht es ein detaillierteres Level als die drei Dimensionen - nämlich die sog. "moments that matter".

Blättern Sie um...

Schritt #3

Eine neue Methode in HR etablieren: Systematisches EX Management

Die Idee dieser "neuen Strategie" ist:

Employee Experience nicht länger "dem Zufall zu überlassen", sondern die "moments that matter" einer Organisation aktiv zu gestalten. Diese Momente lassen sich in jedem Unternehmen ganz klar definieren, somit begreifen, und daher auch konkret bearbeiten (im Vergleich zu einem Begriff wie "Wertschätzung"). Durch die feine Detaillierung mit den sog. "moments" erhalten Unternehmen ganz konkrete Anknüpfungspunkte für spürbare Veränderung. Deutlich effektiver als typische Follow-up-Prozesse das heute abbilden, aus denen zum Teil hunderte "Maßnahmen" entstehen, die aber nie wirklich umgesetzt werden.

Dieser Ansatz gelingt dann besonders gut, wenn HR die traditionelle Perspektive des Employee Lifecycle ablegt und eine neue Methode ausprobiert.

Was ist an dieser Methode systematisch?

Nun, systematisches Employee Experience Management bedeutet:

- **datengestützte Priorisierung** der "moments that matter" (als sog. Treiber von Employee Experience)
- klarer **Prozess für Design und Rollout** der "moments" für spürbare Veränderung (Umkehr des wenig effektiven Follow-ups von Surveys)
- **regelmäßige Wiederholung** für messbare Steigerung des Engagements (erfahrungsgemäß bis zu viermal pro Jahr machbar)
- **Dashboard** zur Nachvollziehbarkeit in KPIs und Euro - für Beleg eines Return-on-Investment ("Sprache des Managements")

Reifegrade von EX Management

Es lassen sich fünf Levels zum Thema Employee Experience Management einteilen, die die Entwicklung und Reife der Unternehmen diesbezüglich beschreibt:

Reifegrad 1: "by chance"

- EX "passiert" - jeden Tag
- kein explizites Thema auf Agenda

90 %

Reifegrad 2: "action bias"

- erste Initiative
- Lifecycle als Vorlage (meist Recruiting)
- kaum Ergebnis

5 %

Reifegrad 3: EX mit System

- Impact von EX berechnet
- strategischer Fokus (ROI)
- EX Design Methode

3 %

Reifegrad 4: KVP für EX

- regelmäßige Zyklen zur EX Optimierung
- Etablierung EX als neue HR Kategorie
- People Deal statt EVP

1 %

Reifegrad 5: "Champion"

- Shift von HR zu EX
- 100 % people centric Org.
- *unwiderstehlicher Arbeitgeber*

1 %

Die Prozentzahlen zeigen die aktuelle Verteilung der Unternehmen im jeweiligen Reifegrad im deutschsprachigen Raum an. (basierend auf unserer Beobachtung)

Setup von systematischen EX Management - max. 3 - 6 Monate bis zum 1. Ergebnis

Der erprobte & erfolgreiche Implementierungsplan



1.

Impactberechnung & Zusammenhänge erklären

- betriebswirtschaftliche Übersetzung von EX Impact
- Festlegung KPIs für Buy-in von Management
- Gemeinsames Verständnis zw. HR & Führungskräfte



2.

Trigger von Employee Experience identifizieren

- "moments that matter" der Organisation definieren
- MIT den Mitarbeitenden, nicht für sie
- erweiterte Perspektive als traditioneller Employee Lifecycle



3.

Status quo messen - Konzentration auf

- Employee Engagement (Faktor #1)
- Employee Experience (Ursache für Engagement)
- "moments that matter" (einzelne Trigger von Experience)



4.

Richtige Prioritäten ableiten

- aus den "moments that matter" (Follow-up umgedreht)
- wahre Painpoints mit größtem Effekt für Firma identifiziert
- voller Fokus auf Organisations-Prio #1 - statt hunderte Einzelmaßnahmen in Teams, die nicht managebar sind.



5.

Employee Experience Design

- aktive Neugestaltung eines "moment" - Erarbeitung Prototyp
- Verprobung & Feedback - bei Bedarf Adaption
- Roll-out in die Organisation (neuer Standard wird etabliert)

Hinweis: Diese Vorgehensweise hat bisher noch in jedem Unternehmen funktioniert - unabhängig von Größe und/oder Branche. Es ist nur wichtig nicht den dritten Schritt vor dem ersten zu machen. Gerne können Sie auf unserer Website in diversen Videos sehen, welchen Unternehmen wir damit bisher geholfen haben bzw. für ein konkretes Beispiel umblättern...

Fallstudie Fritz Holter GmbH - "Holter Momente"

Implementierung von Employee Experience Management



Über Holter

Die HOLTER Gruppe ist ein Sanitär- und Heizungsgroßhändler mit Firmensitz in Wels, Oberösterreich. KonsumentInnen erhalten in zehn Mein HOLTER Bad Ausstellungen individuelle Beratung rund um Bad und Wellness mit einer umfangreichen Produkt- und Materialauswahl sowie modernsten Planungstools. HOLTER beschäftigt an 24 Standorten in Österreich sowie Deutschland 846 MitarbeiterInnen - in Logistik, Verkauf und Office. (Stand: 30.6.2025)

Ausgangslage

Wie alle Branchen steht auch der spezialisierte Groß- und Fachhandel vor der Herausforderung, dass bereits heute absehbar ist, wieviele Mitarbeiter in den kommenden Jahren in Rente gehen, gleichzeitig sind zusätzliche Abgänge insbesondere von jüngeren Mitarbeitern schwer zu kompensieren



Warum Holter mit Employee Experience Management begonnen hat:

Personalbereich und Geschäftsführung haben bereits länger an einer Strategie getüftelt, auf welches Handlungsfeld man sich konzentriert, um möglichst ganzheitlich auf bestehende und kommende Herausforderungen zu reagieren, wie Fachkräftemangel, Fluktuation,

Attraktivität der Arbeitgebermarke und um den Mitarbeitenden spürbar zu vermitteln, dass man sie und ihre Leistung wertschätzt. Für Holter war klar, dass die Jagd nach einem Benefit oder anderen kurzfristigen Trends nicht der Weg sein konnte.

Warum hat sich Holter für eine Zusammenarbeit mit Maximilian Lammer entschieden?

Für Holter war klar, dass es keine Lösung von der Stange sein kann. Man war auf der Suche nach einem menschenzentrierten Ansatz, der zum Unternehmen passt. Dazu war der Ansatz von Maximilian Lammer der perfekte Match. Die Methode von systematischen Employee Experience Management liefert Holter die Struktur, in der HR sowohl Architekt von EX als auch noch viel stärker strategischer Partner mit betriebswirtschaftlichen Impact ist.



Was wurde genau umgesetzt?

Bei Holter wurde im ersten Halbjahr 2025 systematisches Employee Experience Management rasch und effizient eingeführt, entlang der erprobten 5 Schritte.

Dazu wurden zwei Kolleginnen aus dem HR Bereich zu EX Managerinnen ausgebildet, die für das Setup im Unternehmen verantwortlich zeichnen. Sie haben mit Unterstützung von Maximilian Lammer diese "neue" Kategorie bei Holter implementiert und sind gerade dabei die langfristige Etablierung zu verankern.

Was wurde in der Zusammenarbeit erreicht?

Im Laufe der Zusammenarbeit hat Holter in weniger als 6 Monaten greifbare Ergebnisse und eine klare Roadmap für die weitere Umsetzung von EX Management geschafft - dabei waren die wichtigsten Milestones:

- ein kompletter Methoden- und Know-how Transfer zu systematischen EX Management in die Organisation (zwei Mitarbeiterinnen wurden zu EX Managerinnen)
- ein gemeinsames Verständnis zu Employee Experience und dessen Wichtigkeit von der Geschäftsführung, über HR bis zu den Führungskräften und den Mitarbeitenden - Employee Experience ist ein strategisches Handlungsfeld von Holter ("Holter Momente")
- eine betriebswirtschaftliche Berechnung des Impacts von EX und möglichen ROI durch EX Management als Grundlage eines HR Businesscase (inkl. Dashboard)
- eine klare, eindeutige Definition der "moments that matter" bei Holter, sowie eine messbare und nachvollziehbare Priorisierung durch die Mitarbeitenden
- ein fokussierter Prozess entsprechend der Priorisierung auf einen "moment" mit dem größten Potenzial für positiven Effekt - aktive Neugestaltung & erfolgreicher Test
- Roll-out ins Unternehmen für spürbare Veränderung bei den Mitarbeitern (Messbarkeit durch konkreten Pulse Check, wenn "moment" tatsächlich erlebt wird)
- ein strukturierter Plan für die regelmäßige Durchführung des systematischen EX Management Prozesses (Messung - Qualifizierung - Gestaltung - Rollout)

Ok, und jetzt?

Wie sieht konkret eine Zusammenarbeit aus?

Das sind die Schritte:

ERSTENS:

Sie entscheiden sich für ein kostenloses Strategiegeläch mit Maximilian Lammer.

Dazu sichern Sie sich auf der Website www.ex-management.com einen zeitnahen Termin und wir stellen fest, ob und wie Employee Experience Management auch für Ihr Unternehmen zu Ihren aktuellen Zielen und Herausforderungen passt.

ZWEITENS:

Wir stellen fest, ob eine Zusammenarbeit sinnvoll ist wie wir genau helfen können.

Grundsätzlich haben wir die Erfahrung gemacht, dass EX Management in jedem Unternehmen zu jeder Zeit passt und viele Themen, die aktuell in HR und in der Organisation bestehen, eigentlich EX sind und dementsprechend gelöst werden können - effizient und rasch. Dennoch bieten wir nur Unternehmen eine Zusammenarbeit an, die auch wirklich umsetzen wollen. Als kleinen Benefit vor der endgültigen Entscheidung kommt Maximilian Lammer auch für einen 3-stündigen Workshop vorbei - kostenlos - sofern Head of HR und Letztentscheider im Workshop mit anwesend sind (exkl. Reisespesen), um den Ansatz individuell anzupassen.

DRITTENS:

Wir starten mit systematischen Employee Experience Management.

Wir haben für diese "neue" Kategorie in HR und Organisationsentwicklung eine erprobte Methode entwickelt, die wir im Rahmen unserer Betreuung Unternehmen beibringen und in enger Begleitung zur Umsetzung bringen - für raschen Erfolg. Außerdem bieten wir engen, vertrauensvollen Austausch mit anderen Unternehmen an, die mit uns zusammenarbeiten. So profitieren Sie auch von deren Insights und Erfahrungen.

Sie wollen wissen, wie es sich anfühlt HR zu (r)evolutionieren und mithilfe von systematischen EX Management Ihr Unternehmen zu einem unwiderstehlichen Arbeitgeber zu machen, dann melden Sie sich für ein kostenloses Strategiegeläch:



WWW.EX-MANAGEMENT.COM

Proven Expert Kundenbewertungen



4,95 von 5
 ★★★★★
SEHR GUT
 43 Bewertungen

100%
 Empfehlungen

- ✓ Kundenservice SEHR GUT (4,94)
- ✓ Preis / Leistung SEHR GUT (4,98)

Der Top-Experte im Thema Employee Experience im DACH-Raum. Die EX-Academy ermöglicht es aus meiner Erfahrung EX im eigenen Unternehmen praxisorientiert und effizient einzuführen. Also nicht nur theoretische Grundlagen sondern viel mehr praktisches Vorgehen, Anleitung, Austausch und Beratung.
 Empfehlung eine gute Ergänzung für die Mitarbeiterführung in der eigenen Organisation.
 18.04.2025

Top-Kompetenzen: ✓ Professionalität ✓ Kundenorientierung ✓ Kundenzufriedenheit

[Mehr Infos](#)

5,00 von 5
 ★★★★★
SEHR GUT

Empfehlung

Die EX Academy ist eine gute Wahl für alle, die in ihrer Organisation den Fokus auf die Employee Experience lenken möchten. Durch die Kombination aus praxisorientierten Methoden und flexiblen Lernmöglichkeiten kann sie gut in den Arbeitsalltag integriert werden und ist eine wertvolle Weiterbildung.

Erfahrungsbericht & Bewertung zu:
Max Lammer

18.04.2025 | Anonym

[Details & Optionen](#)

4,62 von 5
 ★★★★★
SEHR GUT

Empfehlung

Der Top-Experte mit viel Energie im Thema Employee Experience im DACH-Raum. Die EX-Academy ermöglicht es aus meiner Erfahrung EX im eigenen Unternehmen praxisorientiert und effizient einzuführen. Also nicht nur theoretische Grundlagen sondern viel mehr praktisches Vorgehen, Anleitung, Austausch und Beratung.

Erfahrungsbericht & Bewertung zu:
Max Lammer

30.05.2025 | Daniel B.

[Details & Optionen](#)

5,00 von 5
 ★★★★★
SEHR GUT

Empfehlung

Max Lammer bringt praxisnahe Expertise in Employee Experience ein – mit Fokus auf Wirkung und Umsetzung. Die EX Academy bietet eine flexible, alltagstaugliche Weiterbildung. Besonders wertvoll: der Austausch mit Unternehmen, die den EX-Prozess bereits erfolgreich leben.

Erfahrungsbericht & Bewertung zu:
Max Lammer

01.09.2025 | Helene S.

[Details & Optionen](#)

5,00 von 5
 ★★★★★
SEHR GUT

Empfehlung

Max Lammer hat mir auf beeindruckende Weise das Konzept von Employee Experience (EX) nähergebracht und mir wertvolle Denkanstöße für mein Unternehmen gegeben. Durch unsere Gespräche wurde mir bewusst, wie entscheidend Mitarbeiterbindung und die Erlebnisse der Mitarbeiter sind – selbst in einem saisonalen Betrieb mit 70 Mitarbeitenden.

Besonders beeindruckt hat mich, wie Max mir einen neuen Blickwinkel auf die Kosten der ständigen Mitarbeitersuche eröffnet hat. Dank seiner Expertise konnte ich meinen Fokus neu ausrichten und dadurch einen nachhaltigeren Standard in der Mitarbeiterführung setzen.

Der Austausch mit ihm war stets inspirierend und praxisnah. Er hat mir gezeigt, dass auch in kleineren Betrieben eine klare Struktur essenziell ist. Die Meetings, seine EX-Academy und die 1:1-Sessions waren äußerst lehrreich und haben mir enorm weitergeholfen.

Vielen Dank, Max, für deine wertvolle Arbeit und deinen großartigen Input! Ich kann die Zusammenarbeit mit dir nur weiterempfehlen.

Erfahrungsbericht & Bewertung zu:
Max Lammer

13.03.2025 | Anna-Elisa Buchsteiner, MSc M.

[Details & Optionen](#)

Erfahren Sie in diesem Report, wie Sie als Geschäftsführer:in bzw. Personal-Verantwortliche:r eine "neue HR-Strategie" etablieren, um Ihr Unternehmen zu einem unwiderstehlichen Arbeitgeber zu machen, für den Menschen arbeiten wollen - und gleichzeitig HR als gefragten strategischen Ansprechpartner zu etablieren.

BUCHEN SIE JETZT IHREN
KOSTENLOSEN STRATEGIETERMIN:

WWW.EX-MANAGEMENT.COM