



MIT MAXIMILIAN LAMMER
CEO & GRÜNDER EX MANAGEMENT

Fallstudie

Ergebnisse nach 12 Monaten

Employee Experience Management

- Fluktuation -18 %, Vakanzzeit -40 %
- Berechnete Einsparung iHv 9 Mio Euro
- ROI von 74.000 % auf Investment in EX
- CHRO wird Prokuristin des Unternehmens

Herzlich Willkommen.

Angeblich ist die Arbeit von HR schwer messbar und der Impact nicht so einfach nachweisbar. Nun, diese Fallstudie belegt exakt das Gegenteil. Die messbaren Ergebnisse können sich jedenfalls sehen lassen und sind ab sofort ein weiterer Benchmark, an dem sich viele andere Maßnahmen und Methoden messen lassen müssen: jeder Benefit, jedes Employer Branding, jedes Führungskräfte-Training, jede Mitarbeiterbefragung.

Employee Experience ist nicht "nice to have" sondern klar berechnete Ursache-Wirkung Logik, die als integrierter Ansatz bestehende Vorgehen klar outperformt.

Zielgruppe der Fallstudie

Diese Fallstudie 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 und welche außergewöhnlichen Ergebnisse binnen 12 Monate erreicht wurden. Und das ist nur der Anfang.

Die Vielfalt unserer Kunden - von Banken über Gastro bis Pharma - ist der Beleg dafür, dass diese Methode in den unterschiedlichsten Branchen funktioniert.

Falls Sie auch gerne ähnliche Ergebnisse für HR, für Sie persönlich und für Ihr Unternehmen haben wollen, dann melden Sie sich gerne für einen kostenlosen Strategietermin.

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).

Fallstudie Fritz Holter GmbH - "Holter Momente"

Systematisches 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 Menschen-zentrierten 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 bisher erreicht?

Im Laufe der Zusammenarbeit hat Holter binnen 12 Monaten folgende Ergebnisse erzielt:

Praktische Umsetzung und operative Wirkung

- ein **kompletter Methoden- und Know-how Transfer** zu systematischen EX Management in die Organisation (zwei Mitarbeiterinnen wurden zu EX Managerinnen)
- **Implementierung** der Methode von systematischen Employee Experience Management entlang der erprobten fünf Schritte
- Etablierung des Prozesses für regelmäßige Durchführung (kontinuierliche Optimierung)

Messbares Ergebnis der Zusammenarbeit (Auszug)

- **Reduktion der Fluktuation** in 2025 um 18 %
- Dadurch: berechnete **Einsparungen** in Höhe von etwas mehr als **9 Mio Euro**
- Kalkulierter **ROI von über 74.000 %** zum Investment in die Methode
- Senkung Vakanzzeit um 40 %

Highlight für HR

- Aufwertung von HR durch **Beförderung der CHRO zur Prokuristin**
- Massive Aufmerksamkeit für EX als zentrales strategisches Thema

Hinweis

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...

Sie wollen ebenfalls messbar in Euro übersetzten ROI aus den Maßnahmen in HR und so mehr Wahrnehmung als strategischer Player am Tisch der Entscheidungen? Und das mit weniger Aufwand und sogar Integration mit bestehenden Maßnahmen? Sie sind bereit für eine etwas andere Perspektive? Dann buchen Sie sich einen kostenlosen Strategietermin und wir finden heraus, wie systematisches EX Management auch bei Ihnen funktioniert.

BUCHEN SIE JETZT IHREN
KOSTENLOSEN STRATEGIETERMIN:

WWW.EX-MANAGEMENT.COM