



EX Management bei Drei

FoW 2025 Loipersdorf

Warum Employee Experience?

Beantwortet bitte folgende Fragen:

- Wie hoch war der Umsatz eurer Company im FY 2024? (ca.)
- Hat dein Unternehmen ein Wachstumsziel? Wenn ja, wieviel genau FY 2024 ff?
- Wie digital/automatisiert würdest du dein Unternehmen einschätzen (1-5)?
- Wie viele Mitarbeitende hat euer Unternehmen? (in Köpfen)
- Wie viele davon gehen in den nächsten 5 Jahren in Pension? (in Köpfen)
- Wie viele dieser Positionen werden nicht nachbesetzt (= eingespart)?
- Wie hoch ist die allgemeine Fluktuation aktuell? (Jahr 24 gesamt, März 25?)
- Wie lange ist die Ramp-up Dauer im Schnitt in eurem Unternehmen?
- Was ist der Wertbeitrag durch HR in eurem Unternehmen (in Euro)?

Die Herausforderung(en) für Unternehmen:

- ⚠ Wirtschaftlichen Status bzw. aktuelle Produktivität halten...
- ⚠ ... mit weniger Mitarbeitenden,...
- ⚠ ... die man möglichst gut binden (können) muss...
- ⚠ ... und die man bei dem beginnenden Umbruch ab sofort begleiten muss.

Es gibt für Unternehmen
einen **alles**
entscheidenden Faktor.



Employee Engagement

An open oyster shell is shown floating in water. Inside the shell, instead of an oyster, there is a bright blue buoy with a metal ring. The buoy is partially submerged, and water droplets are visible on its surface. The oyster shell is open, revealing the interior. The background is a close-up of the water's surface with ripples.

Geringe emotionale Bindung

nur 14 % der Beschäftigten fühlen sich stark mit ihrem Arbeitgeber verbunden
19 % haben bereits innerlich gekündigt (Gallup Engagement Index)



= die Summe der Erlebnisse, die Mitarbeitende mit und in einem Unternehmen haben (**wird meist dem Zufall überlassen**)



= das **emotionale** Commitement zum Unternehmen UND den Zielen des Unternehmens





Systematisches Employee Experience Management

“Wir machen das
nicht nur aus Nettigkeit...”

CHRO ö. Industriekonzerne

“Employee Experience
ist das neue Betriebsergebnis”

Carola Herrmann, BYD



Impact berechnen & Zusammenhänge erklären



Trigger identifizieren & definieren (moments that matter)



Status quo messen/erheben



Prioritäten ableiten



moment #1 neu gestalten & ausrollen

EX als “neue” Kategorie verändert

- HR Businesscase - mit ROI Berechnung, inkl. Dashboard für Management
- Employer Branding (Document, don't create) - People Deal
- Führungskräfteentwicklung allgemein - “moments” Re-Design als Kern
- Führungskräfteentwicklung mit Team - “pimp my boss”
- Incentivierung von Management durch EX Zahlen

