



Mit Sinn und Klarheit ein echter Partner für die People & Culture Welt

für morgen schon heute

Dr. Michael Egger, Unternehmensberater

Vorstellung



Dr. Michael Egger

Kurzvita

- Seit 2016 Unternehmensberater, Interim-Manager, Speaker
- Fokus auf People & Culture, Employer Branding & Arbeitgeberidentität und Recruiting & Retention
- Über 50 Kunden in unterschiedlichen Settings seitdem begleitet
- War Recruiting Leiter, HR Business Partner, Senior Consultant, Business Development Manager, Reseacher
- Besitzt ein abgeschlossenes Doktorat und eine abgeschlossene Lehre
- Ehemaliger Dozent, Autor und Kommunikationstrainer
- HR-Top 50 Influencer Österreich, HR Top Influencer Personio 2023
- Theodor-Körner Preisgewinner für seine Dissertation zu Biografieforschung

Meine Kernkompetenz in Zeiten des Wandels

Im Sinne von Peter Ducker „Culture eats strategy for breakfast“ eine Strategie und die Unternehmenskultur in Einklang für die Bereiche People & Culture, Employer Branding sowie Recruiting & Retention zu entwickeln, um fit für die Zukunft zu werden.



Warum Arbeitgebermarken-Fitness wichtig ist

69 % der C-Level-Führungskräfte sagen, dass die Bedeutung der Personalabteilung in Zukunft steigen wird.

50 % sagen zugleich, dass ihr HR-Team kaum in die Executive Summary Geschäftsstrategie eingebunden ist.

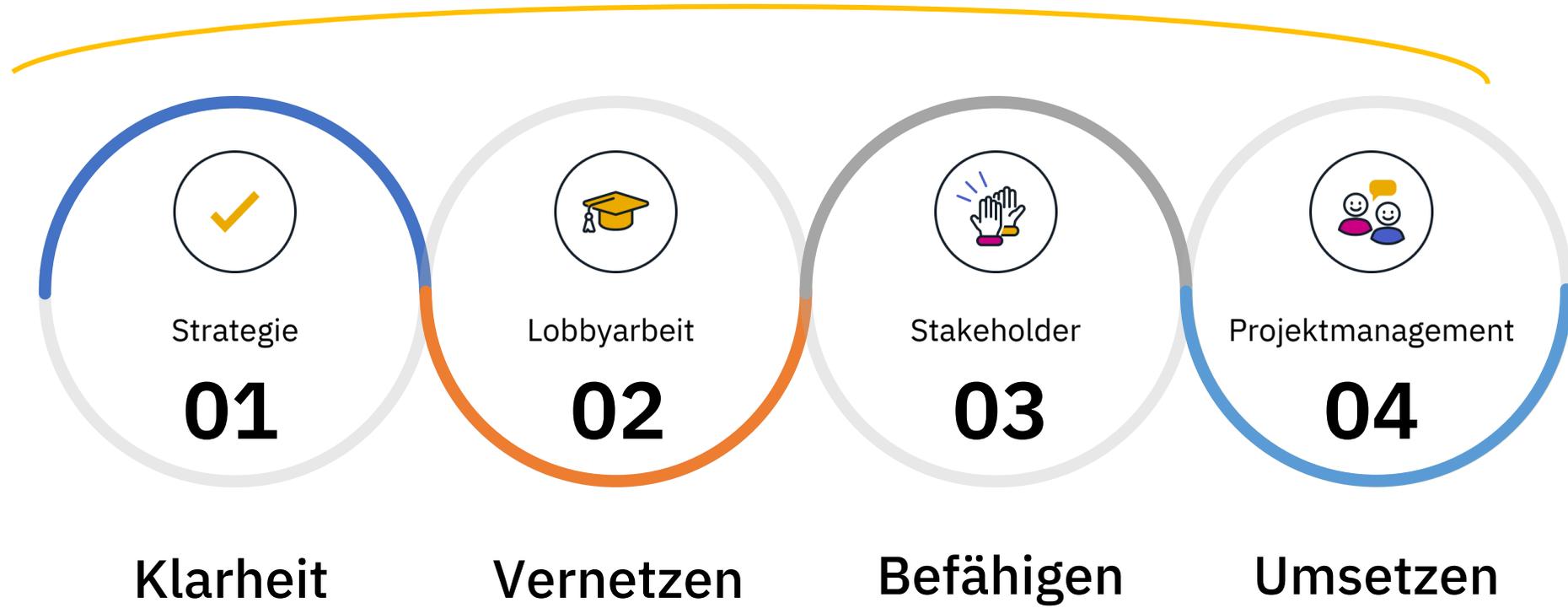
53 % geben zudem an, dass sie nicht genügend Input und Ratschläge von der Personalabteilung erhalten.

Ein Fünftel (22 %) der HR-Verantwortlichen sei nicht in der oberste Führungsebene verankert und informiert oder ihr Team nicht zur Beratung bei wichtigen personalbezogenen Entscheidungen hinzuzogen.

Ein Fünftel gab außerdem an, dass es sowohl bei der Führungsebene als auch bei den Mitarbeitenden an Respekt und Verständnis für die Rolle von HR fehlt.

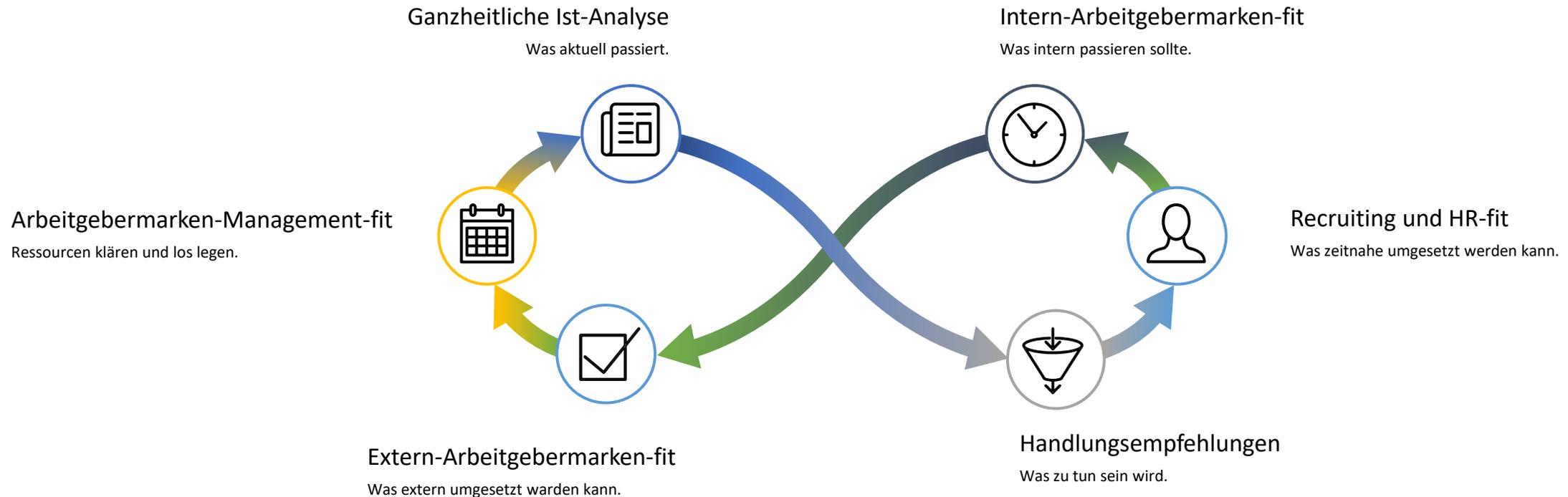


Meine Unterstützung und Begleitung



Arbeitgebermarken-Fitness

Vom Lehrling bis zum Vorstand
Vom Projekt zum Prozess



Ist-Analyse



Klären und sichtbar machen

1. Unternehmenszweck – Wozu arbeiten wir zusammen
2. Unternehmensidentität – Wer sind „Wir“
3. Organisationsform – Wie wollen wir zusammenarbeiten
4. K&K – Aktuelle Kommunikation und Kultur sichtbar machen
5. Image – Wie wird das Unternehmen aktuell wahrgenommen
6. Regionalität – Wo sind wir verankert
7. Employee Life Cycle – Vom On- bis zum Offboarding
8. Employer Branding – Interne wie externe Maßnahmen

Handlungsempfehlungen



Schritt für Schritt

- Festlegen von must have, should have und nice to have Maßnahmen
- Begleitung im internen und externen Projektmanagement
- Konzeption einer Route Map samt Entwicklungspotentialen
- Ressourcenplanung

Recruiting- und HR-fit

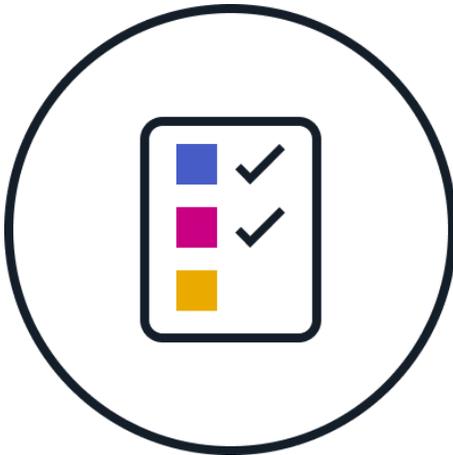


Mögliche Ergebnisse im ersten Schritt

- Klarheit in aktuellen HR-Prozessen aus Bewerber- und Mitarbeitersicht
- Verbesserung der HR-Kommunikation
- Training der Führungskräfte in Recruiting-Fragen
- Klärung von Benefits und Vorteilen für neue & bestehende Mitarbeitende
- Professionelles Onboarding und Offboarding gestalten
- Empfehlungsmanagement etablieren
- Diversität und Quereinstieg nutzbar machen

Intern Arbeitgebermarken-fit

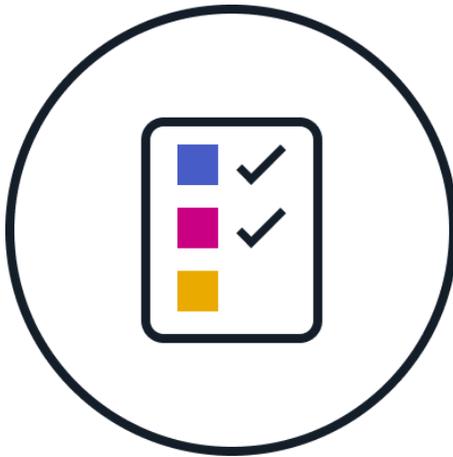
Mögliche Ergebnisse in diesem Schritt



- Definieren eines Arbeitgeberversprechens
- Verbreitung der neuen Arbeitgeberpositionierung und Prozesse im Unternehmen
- Findung von Roll Models
- Schaffung eines Schnittstellen-Managements zu Recruiting, HR, Marketing und Geschäftsführung
- Wissenstransfer gewährleisten

Extern Arbeitgebermarken-fit

Mögliche Ergebnisse in diesem Schritt



- Konzeption einer Arbeitgeberpositionierung
- Planung eines sinnvollen Media-Mix
- Einsatz von Storytelling zu Insights, Jobs und Menschen
- Social Media Recruiting und Multikanal-Kampagnen
- Erstellung oder Optimierung von Karriere-Seiten, Do's & Don'ts, Social Media Kanäle wie LinkedIn, XING, Instagram, Facebook
- Arbeitgeberbewertungsplattformen Kununu / Glassdoor
- Sichtbarmachung von Markenbotschaftern (m,w,d)

Arbeitgebermarken-Management-fit



Mögliche Ergebnisse im ersten Schritt

- Begleitung vom Projekt hin zum Prozess und der Etablierung im Employer Branding
- Festlegungen von To Do's und deren Kontrolle (Steigerung der Reputation, Messung von KPIs, usw.)
- Agile Weiterentwicklung der Maßnahmen

Nutzen aus der Zusammenarbeit



- Lösungen für eine zukunftsfähige Unternehmensentwicklung
- Kosteneinsparungen im Recruiting und Employer Branding
- Besser Zusammenarbeit und gegenseitiges Verständnis im Unternehmen
- Transformation und Veränderung in demografisch notwendigen Zeiten

”

„Mit Michael Egger treffen sie auf einen Menschen voller frischer Ideen und Begeisterung nicht nur im direkten Berufsumfeld, sondern weit darüber hinaus. Wer ihm gut zuhört erkennt die Tiefe seines Wissens und tut gut daran sich davon mitnehmen zu lassen. Sehr gute, fachlich kompetente Zusammenarbeit, wo auch der Humor nicht zu kurz kommt.“ **Harald Kreusel, IT-Teamleiter SVD GmbH** “

Mein Versprechen



- Kommunikation ist meine DNA. Auch der Konsens zwischen der Geschäftsführung, dem Management und der HR-Abteilung.
- Ganzheitliche Betrachtung ist mein Esset. Eine hohe Flughöhe ist garantiert, wobei der Blick auf das Detail situativ nicht ausbleibt.
- Die gute alte wertschätzende Handschlagqualität zählt für mich.
- Ein strukturierter und priorisierter Fahrplan, um gesteckte Ziele individuell zu erreichen.
- Kreativität ist garantiert, ohne jedoch die Wirtschaftlichkeit außer Acht zu lassen.
- Enablement von Stakeholdern, um das Thema People & Culture den passenden Stellenwert zu geben.

Jetzt sind Sie daran!

Dr. Michael Egger



+43 6502288742



michael.egger@erfolgszeiten.at

www.erfolgszeiten.at

