



HR Award 2026 Einreich-Felder & Mustereinreichung

Für die Kategorien

Culture & Development | Recruiting | People & Technology | Employer Branding | Diversity & Sustainability | MINT 4 Women

Eingabefelder

Titel des Projekts

Kurzbeschreibung zum Projekt

Bitte beachten: Diese Beschreibung wird im Messemagazin des HR Inside Summits veröffentlicht (max. 500 Zeichen inkl. Leer- und Satzzeichen).

Bist du ein KMU?

Mitarbeiteranzahl weniger als 250 Mitarbeiter: innen sowie höchstens 50 Mio. € Umsatz oder 43 Mio. € Bilanzsumme.

Unternehmensgröße

Wie viele Mitarbeiter: innen sind generell in deinem Unternehmen tätig?

Firmensitz

Wo befindet sich der Haupt Firmensitz?

Involvierung

Wie viele Personen waren an der Umsetzung des Projekts beteiligt? Welche Unternehmensbereiche waren maßgeblich involviert? z.B. HR, IT, etc. (max. 800 Zeichen inkl. Leer- und Satzzeichen).

Externe Unterstützung

Wurde das Projekt mit externen Unterstützung (z.B. einer Agentur/Berater:innen,..) umgesetzt?

Wenn ja, mit welcher?



▪ **Projektbeschreibung & Innovation:**

Bitte beschreibe das Projekt und beantworte folgende Fragen:

- Was genau macht dein Projekt innovativ?
- Wie ist das Projekt strategisch in der Organisation verankert?

(max. 1200 Zeichen inkl. Leer- und Satzzeichen).

▪ **Wirkung & Mehrwert:**

Welche Wirkung bzw. welchen Mehrwert hat das Projekt erzielt?

(max. 1200 Zeichen inkl. Leer- und Satzzeichen)

▪ **Pitch-Video (Link) - optional**

Bitte füge hier **ausschließlich den Link** zu deinem Pitch-Video ein (mp4, Quer- oder Hochformat, max. 3 Minuten - z. B. via Dropbox, Vimeo o. Ä.). Orientiere dich beim Pitch Video an drei zentralen Aspekten: Zielgruppe und Ansprache, Innovationsgrad der Maßnahme sowie erzielte Wirkung, strategische Verankerung und Übertragbarkeit.

Zusatzmaterial (bis max. 50 MB)

Konzentriere dich aber auf die ausschlaggebenden Kriterien oben (Projektbeschreibung, Innovation, Umsetzung, Wirkung), die Jury hat pro Einreichung nur beschränkt Zeit



Das folgende Beispiel ist eine fiktive Mustereinreichungen. Sie dient ausschließlich als Orientierung für Einreicher: innen und zeigt den erwarteten Umfang, die inhaltliche Tiefe und die Struktur einer guten Einreichung.

Titel des Projekts:

SkillShift – Vom Stellenprofil zur Kompetenzorganisation

Kurzbeschreibung zum Projekt:

SkillShift ist ein organisationsweites Transformationsprojekt, das klassische Stellenprofile durch ein skillbasiertes Modell ersetzt. Ziel ist es, Recruiting, interne Mobilität und Weiterentwicklung stärker an Kompetenzen, Potenzialen und strategischen Zukunftsfeldern auszurichten.

Bist du ein KMU?:

Nein

Unternehmensgröße:

1.200 Mitarbeiter:innen

Firmensitz:

Linz, Österreich

Involvierung:

HR-Leitung (Projektverantwortung), Recruiting-Team, Learning & Development, IT, Fachbereichsleitungen, Geschäftsführung

Externe Unterstützung:

HR-Strategieberatung für Konzeption und Skill-Framework, technische Umsetzung gemeinsam mit interner IT



Projektbeschreibung & Innovation:

Unser Projekt „SkillShift“ wurde initiiert, um die Diskrepanz zwischen klassischen Stellenprofilen und dem tatsächlichen Kompetenzbedarf im Unternehmen zu schließen. Statt fixer Rollen wurden dynamische Skill-Cluster definiert, die regelmäßig überprüft und an strategische Zukunftsfelder angepasst werden. Mitarbeitende führen ein strukturiertes Skill-Selbstassessment durch, das direkt mit Recruiting, Projektbesetzung und Entwicklungsplänen verknüpft ist. Innovativ ist nicht nur das eingesetzte Tool, sondern der kulturelle Paradigmenwechsel: weg von statischen Jobtiteln, hin zu einer potenzial- und kompetenzorientierten Organisation. Bestehende Denkweisen wurden bewusst hinterfragt und Transparenz über vorhandene Skills geschaffen. Strategisch ist SkillShift fest in der Workforce-Planung sowie in der HR- und Unternehmensstrategie verankert. Das Modell dient als Grundlage für strategische Personalentscheidung und unterstützt die langfristige Sicherung relevanter Kompetenzen.

Wirkung und Mehrwert

Das Projekt zeigt sowohl messbare als auch kulturelle Wirkung. Die Time-to-Hire reduzierte sich um 26 %, während die interne Besetzungsquote um 31 % stieg. Gleichzeitig erhöhte sich die Zufriedenheit mit Entwicklungsmöglichkeiten im letzten Mitarbeiter:innen-Survey um 19 %. Neben diesen quantitativen Ergebnissen veränderte sich auch die Arbeitsweise im Unternehmen spürbar. Führungskräfte berichten von höherer Transparenz über vorhandene Kompetenzen und eine gezielteren Projektbesetzung. Mitarbeitende erleben klarere Entwicklungsperspektiven und mehr Eigenverantwortung. Der strategische Mehrwert liegt in der besseren Nutzung interner Potenziale, geringeren externen Rekrutierungskosten und einer stärkeren Verzahnung von Personalentwicklung und Unternehmensstrategie. Das Projekt trägt somit nachhaltig zur Zukunftssicherung der Organisation bei.

Pitch-Video (Link – optional): <https://vimeo.com/skillshift-pitch>

Zusatzmaterial (max. 50 MB): Skill-Framework, Ergebnisberichte aus Mitarbeiter:innen Befragungen