



# HR Award 2026 Einreich-Felder & Mustereinreichung

Für die Kategorie: **Newcomer of the Year**

Eingabefelder

## **Kurzbeschreibung (Textfeld)**

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

## **Unternehmensgröße**

Wie viele Mitarbeiter: innen sind generell in deinem Unternehmen tätig? Wie viele in deinem Land/deinem Bundesland/deiner Region? (max. 800 Zeichen inkl. Leer- und Satzzeichen).

## **Was war der Auslöser für die Gründung deines Unternehmens?**

Welche Herausforderungen oder Chancen haben dich dazu bewegt, dein Unternehmen zu starten? Gab es ein besonderes Problem, das du lösen wolltest?

## **Welches Ziel verfolgst du mit deinem Unternehmen und welche Strategie steckt dahinter?**

Was möchtest du mit deinem Unternehmen erreichen? Wie sieht dein Plan aus, um dieses Ziel umzusetzen? Welche Schritte hast du bisher unternommen?

## **Welche Erfolge konntest du bisher erzielen?**

Welche Meilensteine hast du erreicht? Gibt es konkrete Zahlen oder Erfolge, die deinen bisherigen Weg belegen? Was sind deine nächsten Schritte?

## **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: Auslöser für die Gründung, Ziel & Strategie, Erfolge

## **Zusatzmaterial (bis max. 50 MB)**

Konzentriere dich aber auf die ausschlaggebenden Kriterien oben (Auslöser für die Gründung, Ziel & Strategie, Erfolge), 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.*

**Kurzbeschreibung:**

PeoplePulse ist ein HR-Tech-Start-up, das KI-gestützte Pulsbefragungen nutzt, um Stimmungen in Organisationen in Echtzeit sichtbar zu machen und Führungskräfte bei schnellen, datenbasierten Entscheidungen zu unterstützen.

**Unternehmensgröße:**

12 Mitarbeiter:innen insgesamt, davon 8 in Österreich

**Was war der Auslöser für die Gründung deines Unternehmens?**

*Welche Herausforderungen oder Chancen haben dich dazu bewegt, dein Unternehmen zu starten? Gab es ein besonderes Problem, das du lösen wolltest?*

Der Auslöser für die Gründung von PeoplePulse lag in der langjährigen praktischen Erfahrung der Gründer: innen im HR-Umfeld. In dieser Zeit zeigte sich immer wieder, dass klassische Mitarbeiter: innen Befragungen zwar umfangreiche Daten liefern, jedoch oft zu selten durchgeführt werden und zu wenig konkrete Handlungsimpulse bieten. Ergebnisse lagen häufig erst Monate später vor und waren zum Zeitpunkt der Auswertung bereits überholt. Gleichzeitig wurde deutlich, dass Führungskräfte zwar Verantwortung für Teamstimmung, Belastung und Zusammenarbeit tragen, ihnen jedoch die nötigen, zeitnahen Informationen fehlen, um wirksam reagieren zu können. Diese Lücke zwischen Datenverfügbarkeit und tatsächlicher Steuerungsfähigkeit stellte ein zentrales Problem dar.

PeoplePulse entstand aus dem Anspruch heraus, Feedback schneller, einfacher und handlungsrelevanter zu machen und damit Organisationen in dynamischen Arbeitsumfeldern besser zu unterstützen.



**Welches Ziel verfolgst du mit deinem Unternehmen und welche Strategie steckt dahinter?**

Was möchtest du mit deinem Unternehmen erreichen? Wie sieht dein Plan aus, um dieses Ziel umzusetzen? Welche Schritte hast du bisher unternommen?

Ziel von PeoplePulse ist es, Organisationen frühzeitig handlungsfähig zu machen, indem Stimmungen, Belastungen und Veränderungsdynamiken in Echtzeit sichtbar werden. Das Unternehmen möchte dazu beitragen, dass HR-Arbeit datenbasiert, gleichzeitig aber menschlich und praxisnah gestaltet wird. Die zugrunde liegende Strategie basiert auf drei zentralen Säulen: einfache Integration, hohe Benutzerfreundlichkeit und enge Zusammenarbeit mit Kund:innen.

PeoplePulse wurde bewusst so entwickelt, dass es sich unkompliziert in bestehende Systeme integrieren lässt und sowohl für Mitarbeitende als auch Führungskräfte intuitiv nutzbar ist. Inhaltlich setzt das Unternehmen auf kurze, kontextbezogene Pulsabfragen kombiniert mit KI-gestützter Auswertung und klaren Handlungsempfehlungen. Seit der Gründung wurden erste Pilotprojekte umgesetzt, das Produkt kontinuierlich weiterentwickelt und gemeinsam mit Kund:innen an reale Anforderungen angepasst. Diese enge Feedbackschleife ist ein zentraler Bestandteil der Wachstumsstrategie.

**Welche Erfolge konntest du bisher erzielen?**

Welche Meilensteine hast du erreicht? Gibt es konkrete Zahlen oder Erfolge, die deinen bisherigen Weg belegen? Was sind deine nächsten Schritte?

Innerhalb der ersten zwei Jahre nach der Gründung konnte PeoplePulse bereits über 30 Unternehmen als Kund:innen gewinnen. Das Tool wird heute in unterschiedlichen Branchen eingesetzt und unterstützt Organisationen dabei, schneller auf Veränderungen zu reagieren und gezielte Maßnahmen abzuleiten. Besonders positiv wird von Kund:innen die Kombination aus einfacher Anwendung und hoher Aussagekraft der Ergebnisse bewertet. Ein weiterer wichtiger Meilenstein war die erfolgreiche Skalierung der Plattform über den österreichischen Markt hinaus. Aktuell wird PeoplePulse in mehreren europäischen Ländern eingesetzt. Aufbauend auf diesen Erfolgen plant das Unternehmen, die Plattform in den kommenden Jahren um zusätzliche Analysefunktionen, branchenspezifische Benchmarks und weitere Integrationen zu erweitern. Langfristig ist das Ziel, PeoplePulse als führende europäische Plattform für evidenzbasierte Organisationsentwicklung zu etablieren und damit einen nachhaltigen Beitrag zur Weiterentwicklung moderner HR-Arbeit zu leisten.

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

**Zusatzmaterial (max. 50 MB):** Produktdemo, Kundenfeedback, Business-Roadmap