

„Innovationsfähigkeit fördern“

INTERVIEW. 2016 ist der HR Innovation Award auf große Resonanz gestoßen. Welche Veränderungen kündigen sich für das zweite Jahr des Innovationspreises an?

personalmagazin: Herr Hocke, Herr Fischer, dieses Jahr findet der HR Innovation Award zum zweiten Mal statt. Welche Neuerungen erwarten uns 2017?

Ralf Hocke: Die Idee des HR Innovation Award war und ist es, das Innovationspotenzial der HR-Branche sichtbarer und transparenter zu machen. Dass wir bereits im ersten Jahr der Auslobung über 100 Bewerbungen hatten, war für uns sehr beeindruckend. Vor diesem Hintergrund haben wir das Konzept im Wesentlichen nur in einem Punkt geändert.

Stephan Fischer: Wir haben ab diesem Jahr vier anstelle von drei inhaltlichen Kategorien, wobei es in jeder Kategorie sowohl einen Preisträger für Innovatio-

nen aus dem Start-up-Bereich wie aus dem Bereich etablierter Unternehmen geben wird.

personalmagazin: In diesem Zusammenhang hat sich die Benennung der Rubriken verändert...

Fischer: Wir haben eine vierte inhaltliche Rubrik hinzugefügt, die „HR Services & Operations“. Darunter verstehen wir interne und externe Beratungsleistungen, aber auch annektierte Leistungen wie Relocation Services, Compensation & Benefits, Corporate Health und Travel und Mobility Management. Zudem haben wir die Rubrik „Weiterbildung & E-Learning“ in „Training & Learning“ umbenannt.

Hocke: Die Rubrik „Dienstleistungen und Recruiting“ wurde zu „Recruiting und Consulting“. Hierzu gehören Personal-, Unternehmens- und Rechtsberatungen, die Transformationsprozesse im Unternehmen begleiten, ebenso Personalmarketingagenturen und Personalvermittlungen. Die Rubrik „Software und Hardware“ behält ihren Namen.

personalmagazin: Was hat sich an der Zusammensetzung der Jury geändert? Wer ist neu hinzugekommen?

Hocke: Die Zusammensetzung der Jury aus Vertretern der Praxis, der Wissenschaft, von Verbänden und Medienvertretern wie auch die Anzahl der Jurymitglieder hat sich bewährt. Es gibt daher keine größeren Veränderungen. Besonders geehrt fühlen wir uns, dass Professor Stephan Fischer weiterhin als Jury-Präsident agiert.

Fischer: Es sind fast alle Jurymitglieder auch dieses Jahr wieder mit von der Partie. Neu in der Jury sind Thomas Jennewein von SAP Education und Michael Bruggesser, HR Director von Miele. Mit Thomas Jennewein als Produktspezialisten stärken wir das Thema Corporate Learning und Michael Bruggesser repräsentiert als Vertreter der Praxis ein international agierendes Familienunternehmen mit langer Tradition. Beide sind hochkarätige und angesehene Personalexperten und daher eine hervorragende Ergänzung für die Jury.

personalmagazin: Warum wurde das Auswahlverfahren durch die Jury neu gestaltet? Haben Sie im ersten Jahr des HR Innovation Awards Optimierungspotenzial festgestellt?

Hocke: Das Auswahlverfahren sah im vergangenen Jahr einen zweistufigen Prozess vor. Im ersten Schritt bewertete jedes Jurymitglied jede Einreichung individuell. Die besten fünf Innovationen pro Kategorie wurden in einer Jurysitzung eingehend diskutiert und der Sieger gekürt. Dieses Verfahren hat sich bewährt und es gab sehr spannende und konstruktive Diskussionen während der Jurysitzung. Allerdings war der Aufwand für die Juroren aufgrund der zahlreichen Einreichungen im Vorfeld zu hoch, sodass wir uns für dieses Jahr entschieden haben, das Verfahren in der ersten Stufe insofern zu ändern, dass nicht jeder Juror jede Bewerbung bewerten muss, aber dass jede Bewerbung mindestens von drei bis vier Jurymitgliedern bewertet wird.



© SPRING MESSE MANAGEMENT GMBH

RALF HOCKE ist Geschäftsführer der Spring Messe Management GmbH, die unter anderem die Fachmesse Zukunft Personal in Köln veranstaltet.

Fischer: Dieses Verfahren garantiert weiterhin eine sehr hohe Professionalität und Objektivität in der ersten Stufe des Auswahlverfahrens. Die finale Diskussion und Kür der Preisträger findet weiterhin im Rahmen der persönlichen Jurysitzung statt. Die eigentlichen Bewertungskriterien haben wir nicht verändert, da sie sich vergangenes Jahr bewährt haben. Wir haben nur das Verfahren optimiert, indem wir die Kriterien inhaltlich verdichtet und stärker auf die Innovations- und Marktfähigkeit ausgerichtet haben.

personalmagazin: *Welche Argumente sprechen für eine Beteiligung am Award? Welche Vorteile haben Unternehmen, wenn sie sich Ihrer Jury stellen?*

Hocke: Die Finalisten und Sieger profitieren von einem hochdotierten Marketing- und Medienpaket mit unseren Medienpartnern, die unter anderem vor, während und nach der Messe über die Unternehmen und ihre Innovationen berichten werden. Ferner werden die Sieger und Finalisten in allen beteiligten Online-Medien und auflagenstarken Printmedien der Zukunft Personal genannt.

Fischer: Die offizielle Preisverleihung findet am ersten Tag der Zukunft Personal auf der Key-Note-Arena inklusive einer Keynote von Professor Tobias Kollmann statt. Darüber hinaus wird es noch weitere Möglichkeiten geben, wie sich die Unternehmen in besonderer Weise dem Publikum über die drei Messtage präsentieren können.

personalmagazin: *Gibt es weitere Vorteile für die teilnehmenden Anbieter und Dienstleister?*



PROF. DR. STEPHAN FISCHER ist Studien-dekan Human Resources Management an der Hochschule Pforzheim und Vorsitzender der Jury des HR Innovation Awards.

Hocke: Ja, es gibt noch weitere Vorteile. Der HR Innovation Award ist Vorreiter, weil er der einzige Award ist, der sich ausschließlich an Anbieter von HR-Produkten und HR-Dienstleistungen richtet. Damit demonstriert er eindrucksvoll die Innovationsfähigkeit der Branche, ist Trendsetter und gibt Impulse für innovative Produkte auf dem HR-Markt. Vergangenes Jahr haben die nominierten Unternehmen diesen Erfolg selbst für ihre Werbung genutzt. Aufgrund der großen Öffentlichkeitswirkung, die der Award entfaltet hat, war das für die Unternehmen sehr imagefördernd.

Fischer: Der Award richtet sich übrigens auch an Unternehmen, die nicht auf der Messe ausstellen und öffnet sich damit der ganzen Breite der Innovationen auf dem HR-Markt.

personalmagazin: *Die Rubrik „Weiterbildung und E-Learning“ haben Sie in „Training and Learning“ umbenannt. Wollen Sie mit dieser Umbenennung das Themenspektrum erweitern und dem Bereich eine stärkere Gewichtung verleihen?*

Fischer: In der Tat. Durch die Kombination von Training und Learning bilden wir eine sehr große Bandbreite der Personalentwicklung ab. Wir hatten eine gute Anzahl von Bewerbungen in diesem Bereich. Die Veränderungen haben wir vorgenommen, um den Bereich noch breiter und tiefer aufzustellen.

Hocke: Das Themenfeld „Training and Learning“ hat insbesondere im Bereich der Innovationen für uns eine sehr hohe Bedeutung, wie auch die Berufung von Thomas Jennewein in die Jury belegt. Wir wünschen uns, dass sich die Unternehmensvertreter aus dieser Branche noch zahlreicher bewerben. Zudem sind wir sicher, dass die Innovationsqualität der Bewerbungen in dieser Rubrik noch weiter steigt, weil wir das Themenspektrum erweitert haben. Die Herausforderungen der Digitalisierung der Arbeitswelt spielt dieser Kategorie, gerade im Bereich der Serious Games, Collaborative Learning Tools und der künstlichen Intelligenz, in die Karten.

personalmagazin: *2016 hatten sich über 100 Unternehmen um den HR Innovation Award beworben. Mit wie vielen Bewerbungen rechnen Sie in diesem Jahr?*

Hocke: Die reine Zahl der Bewerbungen ist für uns nicht das entscheidende Erfolgskriterium. Wir bewegen uns aktuell in einem sehr dynamischen Marktumfeld. Deshalb sind wir wieder sehr gespannt darauf, welche Innovationen in diesem Jahr eingereicht werden. Wir freuen uns über jede aussagekräftige Bewerbung, unabhängig davon, ob das einreichende Unternehmen auf der Zukunft Personal ausstellt oder nicht.

Fischer: Richtig, für uns steht die Qualität der Bewerbungen im Vordergrund. Es geht um die Innovationskraft der HR-Branche. 2016 hat die Branche eindrucksvoll bewiesen, dass sie Innovation kann, weswegen wir dieses Jahr wieder sehr gespannt auf die Einreichungen sind. ■

Das Interview führte **Reiner Straub**.

pm ONLINE

Weiterführende Informationen finden Sie unter www.hr-innovationaward.de