Mit People Data Entscheidungen treffen, denen die Geschäftsführung vertraut

Matthias Linsenmeier & Aniket Kumar · adesso SE

HUG

by Personio

Heute stehen beide Seiten
des Tisches auf der Bühne

Eure Hosts



Business

Matthias Linsenmeier

Senior Director, Cross Industries

Größte Business Line bei adesso
Seit 2021 bei adesso, zuvor Director bei CGI



HR

Aniket Kumar

Managing Consultant HR AI & Change

Ehem. Gründer eines HR-Software-Start-ups
Ehem. HR-, Talent- & PMO-Head, u. a. Gorillas, LunarX

Kurz die Hände hoch

01

Wer hat heute schon öfter als zehnmal „KI“ gehört?

02

Wer hat schon erlebt, dass zwei Systeme zwei verschiedene Headcounts zeigen?

03

Wessen Geschäftsführung hat in den letzten zwölf Monaten wegen People Data anders entschieden?

adesso: IT-Beratung und Software für alle Branchen

Gegründet 1997 in Dortmund · rund 11.500 Mitarbeitende
Umsatz 2025: 1,47 Mrd. € · 17 Länder

DE · AT · BE · BG · CH · DK · ES · FI · GB · HU · IN · IT · NL · RO · SA · SE · TR

Cross Industries

Größte Business Line bei adesso

Branchenübergreifend und Brutstätte für neue Practices

u. a. HR Solutions und hier sind Matthias und Aniket zu Hause

Banking	Insurance	Public
Automotive	Life Sciences	Retail
Data & Analytics	Lottery	Salesforce
Digital Experience	Manufacturing Industry	Sports
Health	Microsoft	Utilities

11.500

Mitarbeitende. Was passiert, wenn alle KI bekommen?

Ins Tun kommen. Pragmatisch experimentieren. Schnell iterieren.

Unser Mantra, intern und bei Kunden. Oder kurz: Wir machen das einfach.

Was wir daraus gebaut haben

KI für alle, ein AI Hub für gelenktes Experimentieren und eigene Tools, wo wir unser eigener Kunde sind.

ResuMatch

„Wir wollen kein Talent verschwenden.“ Findet für Bewerbungen auch passende Stellen in anderen Teams oder Städten. Gab es vor dem KI-Hype, anonymisiert vor dem Matching.

adPIE

Co-Pilot für Workshops: macht aus Diskussionen strukturierte Daten, leitet Use Cases ab, flaggt Widersprüche, lässt live voten. Nachbereitung in Minuten statt Wochen.

Agentic adesso HR

HR Business Partner light für Führungskräfte: Jahresgespräche vorbereiten, Gehaltshistorie abfragen, Bonus mit Freigabekette. Funktioniert nur mit sauberen Definitionen und Berechtigungen.

Was gut lief, was Kraft kostet

Und dieses Muster sehen wir bei Kunden in allen Branchen.

GUT GELAUFEN

Tempo

Lizenzen für alle senkten sofort die Einstiegshürde.

KOSTET KRAFT

Iterieren kostet Kraft

Experimentieren braucht Zeit, Nerven und Change Management.

Gemeinsame Skill-Library

Claude Skills und Ressourcen für alle: einmal bauen statt dreifach.

Wirkung spät gemessen

Die Nutzung war hoch, der Nachweis kam später.

Interne Thought Leader

Sie tragen das Thema in die Teams und machen aus Einzelwissen Standards.

Das Datenthema

Verstreutes Wissen bremst jede KI. Ohne saubere Datenbasis skaliert nichts.

Wir dachten, wir haben ein KI-Thema. Am Ende hatten wir ein Datenthema.

Mehr Daten, mehr Tools, mehr Dashboards.
Bessere Entscheidungen? Nicht automatisch.

Daten entscheiden, wer am Tisch sitzt

Gerade in wirtschaftlich harten Zeiten: Wenn Budgets knapp sind, wird HR entweder zur Steuerungsfunktion oder zum Sparposten.

1. Vertrauen schaffen

Eine Wahrheit statt drei Zahlen. Wer belastbare Daten liefert, wird gefragt, bevor entschieden wird.

2. Steuern statt berichten

Kosten, Kapazität und Risiko statt HR-Kennzahlen. Szenarien für Einstellungsstopp, Umbau oder Wachstum vorbereiten.

3. KI gezielt platzieren

KI beschleunigt die Datenarbeit: bereinigen, clustern, abfragen. Budget nur für Use Cases mit klarer Business-Kennzahl.

Drei Fragen, die ich jeder HR-Zahl stelle

Aus Sicht der Geschäftsführung

01

Entscheidung

Was soll ich mit dieser Zahl entscheiden?

02

Wirkung

Was kostet oder bringt uns das?

03

Vertrauen

Kann ich mich darauf verlassen, und wer steht dafür gerade?

No Data, no Party.

Klingt banal. Aber ohne belastbare People Data steht viel mehr still als nur KI.

Ohne Daten

bleibt jedes dieser Themen Bauchgefühl, egal wie gut das Tool ist.

- KI-Use-Cases
- Entgelttransparenz (EU-Richtlinie)
- Workforce-Planung
- Due Diligence und M&A
- Personalkosten steuern
- Umbau und Restrukturierung

Drei Checks, bevor eine Zahl in die GF geht

Aus Sicht von HR

01

Definitionen

Meinen alle mit Headcount, FTE oder Attrition wirklich dasselbe?

02

Ownership

Wer entscheidet, welche Zahl stimmt, wenn zwei Systeme Unterschiedliches sagen?

03

Decision Use

Welche konkrete Entscheidung soll mit dieser Zahl getroffen werden?

Erst danach geht es um Schnittstellen, Data Flows, Tools & AI.

Dieselbe Zahl, zwei Sprachen

Die Geschäftsführung hört nicht auf HR-Kennzahlen. Sie hört auf das, was sie fürs Geschäft bedeuten.

HR-KENNZAHL	BUSINESS-KENNZAHL	DIE FRAGE DER GESCHÄFTSFÜHRUNG
Trainingsstunden	Time-to-Productivity	Ab wann bringt die neue Person Ergebnisse?
Engagement-Score	Kosten der Frühfluktuation	Was kostet uns jede Person, die im ersten Jahr geht?
Time-to-Hire	Entgangener Umsatz pro offener Stelle	Was verlieren wir, solange die Stelle leer ist?
HR-Tickets	Self-Service-Quote, HR-Kapazität pro 100 MA	Können wir wachsen, ohne HR aufzustocken?

Vom Signal zur Entscheidung

Case: ein großes, international tätiges Unternehmen mit mehreren tausend Einstellungen pro Jahr.

1. Signal

Rund 30 % der neuen Mitarbeitenden gingen im ersten Jahr, die Time-to-Fill lag bei 66 Tagen. Bis dahin reine Recruiting-Kennzahlen ohne Ursachenanalyse.

2. Übersetzung

Jede Frühkündigung kostet Recruiting, Einarbeitung und Produktivität. Bei tausenden Einstellungen ist das ein Business-Thema, kein HR-Detail.

3. Entscheidung

Recruiting- und Performance-Daten verknüpfen: Welche Kanäle und Profile führen zu Leuten, die bleiben? Als eigener Use Case in die Roadmap aufgenommen, bewertet von den Fachleuten selbst.

StartUp-Kunde: erst die Datenbasis, dann KI

Vorher

190 Mitarbeitende, 0,25 FTE in HR, keine Prozesse. Ein Verkauf mit Due Diligence stand an.

Erst die Datenbasis

Personio als einzige Quelle, klare Definitionen, ein Cockpit für HR-, CRM- und Performance-Daten.

Dann KI

KI-Bot im Chat für Payslips und Profildaten, Recruiting automatisiert.

80 → 190
Mitarbeitende in 12 Monaten

0,25 FTE
für HR und Payroll, vorher wie nachher

0
definierte HR-Prozesse zum Start

9 Monate
adesso als Interim VP HR plus HR-AI-Aufbau

24/7
Self-Service per Chat statt Ticket

70 %
der Standardanfragen ohne HR gelöst

35 Tage
bis der HR-Datenraum stand

Per API
direkt im Due-Diligence-Datenraum

Wo KI hilft und wo ihr aufpasst

Methode schlägt Tool: KI entwickelt sich rasend schnell. Eine saubere Datenbasis und eine klare Methode bleiben.

HILFT

Freitext clustern

Tausende Kommentare in Minuten zu Themen bündeln.

Muster erkennen

Zusammenhänge zwischen Teams, Rollen und Kennzahlen sichtbar machen.

Daten abfragen

Führungskräfte fragen in natürlicher Sprache, z. B. mit Agentic adesso HR.

AUFPASSEN

Definitionen

Unklare Daten liefern mit KI nur schneller falsche Antworten.

Rechtsrahmen

EU AI Act: Hochrisiko-Pflichten für HR-KI ab Dezember 2027.

Verantwortung

KI findet Muster. Entscheiden müssen Menschen.

Methode schlägt Tool

KI entwickelt sich rasend schnell weiter. Was bleibt, ist die Methode: sieben Schritte, erprobt in ganz unterschiedlichen Projekten.

	SCHRITT	BEISPIEL AUS UNSEREN PROJEKTEN
01	**Röntgen**	Prozesse aus vier Teams an einem Tag durchleuchtet
02	**Dream HR**	„Würden wir z.B Recruiting heute genauso bauen?“
03	**Use Cases scannen**	Ideen, sortiert in KI, Prozess oder Befähigung
04	**Bewerten lassen**	Fachleute scoren Impact, Umsetzbarkeit und Risiko
05	**Compliance by Design**	Anonymisierung vor dem Matching
06	**Konfigurieren, kaufen oder bauen**	Personio als Kern, alles Weitere darauf aufgebaut
07	**In Wellen liefern**	Quick Wins zuerst, kein Blankoscheck

18 von 29 Use Cases waren zu spezifisch für den Markt

Case: ein großes, international tätiges Unternehmen. Für jeden Use Case haben wir transparent entschieden: konfigurieren, kaufen, aufbauen oder selbst bauen.

1 ANALYSE

Röntgenbild

Recruiting-Prozesse analysiert

Scoring-Matrix

Nach Kunden-Prioritäten bewertet

Marktanalyse

Gemeinsam geprüft: Was kann der Markt?

2 ENTSCHEIDUNG PRO USE CASE

Konfigurieren

Kann das HR-System schon

Kaufen

Reifer Markt mit Vorsprung

Aufbauen

Eigene Logik auf dem System

Selbst bauen

Volle Kontrolle nötig

3 ERGEBNIS

18 von 29 spezifisch

Aufgebaut oder selbst gebaut

Kandidaten-Scoring

Hochrisiko: auditierbar selbst gebaut

Günstiger als gedacht

Eigenentwicklung auf sauberem HR-System

Jetzt ihr: der Live-GF-Check

So geht’s: 1. Eine HR-Kennzahl aufschreiben. 2. Mit dem Sitznachbarn in einen Satz für eure GF übersetzen (3 Min.). 3. Vorlesen: Matthias reagiert als GF, Aniket prüft mit den drei Checks.

HR-KENNZAHL	BUSINESS-KENNZAHL	DIE FRAGE DER GESCHÄFTSFÜHRUNG
Trainingsstunden	Time-to-Productivity	Ab wann bringt die neue Person Ergebnisse?
Engagement-Score	Kosten der Frühfluktuation	Was kostet uns jede Person, die im ersten Jahr geht?
Time-to-Hire	Entgangener Umsatz pro offener Stelle	Was verlieren wir, solange die Stelle leer ist?
HR-Tickets	Self-Service-Quote, HR-Kapazität pro 100 MA	Können wir wachsen, ohne HR aufzustocken?

Fragen, die uns Kunden oft stellen

01

Wo fängt man mit kleinem Budget an?

02

Welche Kennzahl sollten wir zuerst sauber definieren?

03

Wo lohnt sich KI bei People Data, und wo nicht?

04

Und was fragt ihr?

Drei Dinge für Montag

Egal ob 50 oder 50.000 Mitarbeitende

01

Definieren

Nehmt eine Kennzahl und klärt, ob alle dasselbe darunter verstehen und wer sie verantwortet.

02

Übersetzen

Schreibt zu euren drei wichtigsten Kennzahlen die Frage der Geschäftsführung dazu.

03

Daten vor KI

Röntgt einen Use Case, bevor ihr ein Tool kauft. Die Methode zählt mehr als das Tool.

Getestet bei 11.500 Kolleg:innen · 29 Use Cases in einem großen Unternehmen · Scale-up von 80 auf 190 · 30 weitere Projekte · 12 selbst gebaute Schnittstellen

Vom KI-Overload ins Tun

Euer HR-Röntgen in 10 Fragen

Die Checkliste, mit der ihr eure KI-Readiness prüft und eure KI-Roadmap ableitet. Meldet euch per LinkedIn, per Mail oder über Personio. Gerne schauen wir gemeinsam kurz auf euren Use Case.



Matthias Linsenmeier
Senior Director, Cross Industries
LinkedIn



Aniket Kumar
Managing Consultant HR AI & Change
LinkedIn

Danke!


Personio
HUG 2026 | Berlin