

HORN & COMPANY

Freiraum durch Automation: Mehr Zeit für das Wesentliche in HR
Handlungsempfehlungen zu Einsatz und Nutzung von Daten in HR- & People-Bereichen



Der Arbeitsalltag in Personalbereichen umfasst mittlerweile viele Tätigkeiten zur Kombination von Informationen und Daten aus HR-Systemen, Tabellenkalkulationen, Präsentationen und Textdateien.



Die repetitive, manuelle und deshalb fehleranfällige Vor- und Weiterverarbeitung von Daten(-tabellen) nimmt in HR wachsende Zeitanteile in Anspruch, die zur Bearbeitung der „eigentlichen“ HR-Kernaufgaben fehlt.



Den Blick in Richtung Automatisierung und Toolunterstützung zu richten, drängt sich auf – aber der technische Reifegrad ist gerade in HR häufig noch gering, stehen doch bei IT-Investitionen die operativen Einheiten im Fokus.



Aus unserer Sicht kann bereits mit Excel-Bordmitteln bei richtigem Einsatz ein großer, zeitsparender Effekt erzielt werden durch schnelle und fehlerfreie Integration von Templates, automatisierte Reports und Dashboards.



Im nächsten Schritt können HR-Daten in Datenbanken konsolidiert werden. Hierfür müssen die Möglichkeiten innerhalb der Organisation geprüft werden. Im Ergebnis steht ein großer und leicht interpretierbarer Informationsschatz.



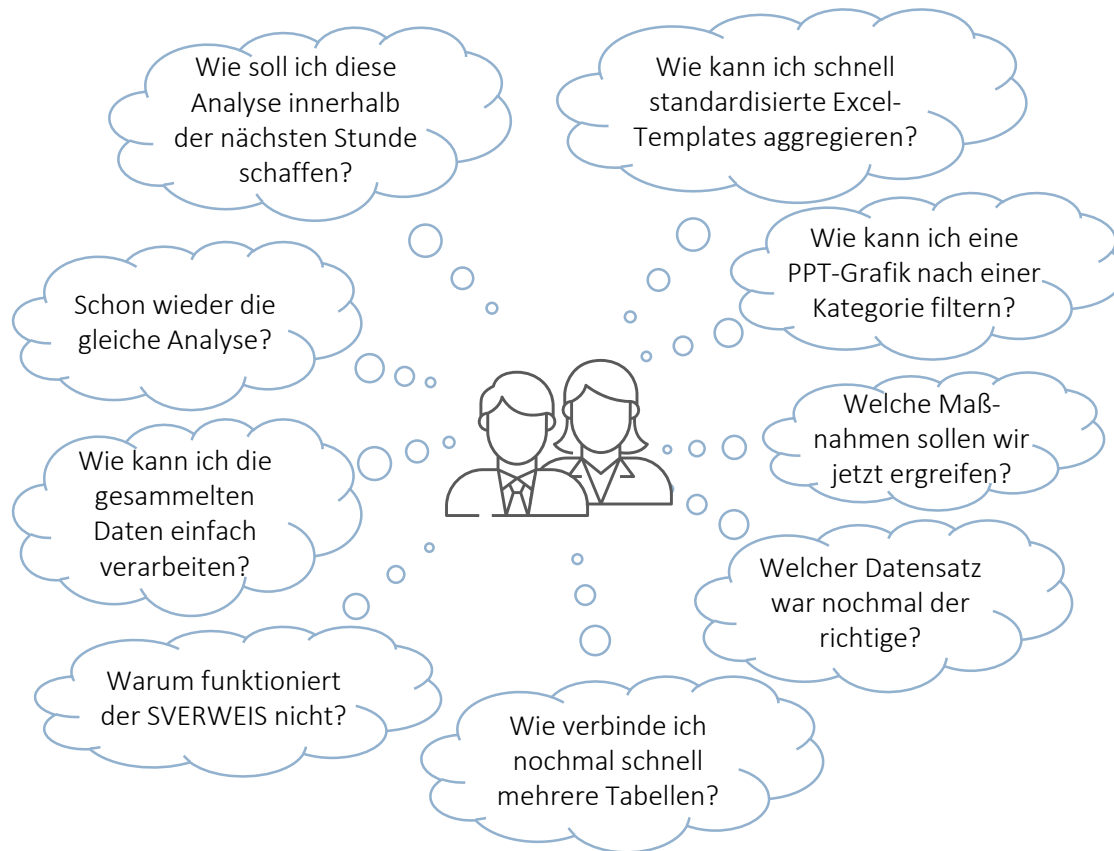
Unser Ansatz ist, dass wir Sie dort abholen, wo Sie gerade stehen. Wir begleiten Sie Schritt für Schritt, steigern sukzessive die Reife im Umgang mit Daten und schaffen so Freiraum, um sich (wieder) auf die HR-Kernaufgaben zu konzentrieren.

Kämpft auch Ihre HR-Abteilung in zunehmendem Maße mit Datentechnik?

Typische operative HR-Fragestellungen mit Optimierungsbedarfen



Typische Fragen



Probleme

- **Geringe Planbarkeit:** “Adhoc“-Analysen von Abzügen aus zentralen Systemen sowie von zugelieferten Excel-Tabellen anderer Abteilungen
- **Viel Aufwand:** Verbinden von Dateien höchstens über “SVERWEIS” und dadurch hoher Zeitaufwand für Qualitätskontrolle und Plausibilisierung
- **Manuell:** Geringer Standardisierungs- und Automatisierungsgrad durch z.B. “copy/paste” der Daten von Excel nach PowerPoint für Grafiken



Risiken

- **Zeitverlust:** Wiederkehrende Standard-Analysen müssen immer wieder von Grund auf neu erstellt werden
- **Hohe Fehleranfälligkeit:** Fehlerquellen und resultierende Inkonsistenzen müssen (zeitaufwändig) identifiziert und behoben werden
- **Fehlende (Daten-)Versionskontrolle:** Aufsetzen auf alten Datenstand führt zu falschen Entscheidungen und Mehrarbeit in der Analyse
- **Vergleich “Äpfel mit Birnen”:** Inkonsistente Umsetzung von Rechenvorschriften führt zu unklaren Vergleichen

Automatisierungen, belastbare Datenanalysen und klare grafische Darstellungen schaffen **Freiräume** für die eigentlichen Aufgaben

Ein wirkungsorientierter Ansatz schafft Abhilfe und notwendige Freiräume!

Horn & Company Reifegradmodell „HR-Data-Maturity“



Ein iteratives und prozessorientiertes Vorgehen sichert die Akzeptanz bei den Mitarbeitenden, Governance-Konformität und Kompatibilität mit der Organisation – die größten Hürden für datengetriebene HR-Arbeit

Wir können Ihre Standard-Analysen mit Bordmitteln automatisieren

Minimale Hürden durch den Einsatz von Bordmitteln, wie z.B. Excel und Powerpoint

Level 1: Automatisierung von Standard-Analysen

Ausgangslage



Excel-„Wildwuchs“ mit schwer reproduzierbaren Ergebnissen, Formel-Chaos und „Copy/Paste“ sowie Wiederholung vieler wiederkehrender Tätigkeiten

Lösung



- Excel erlaubt mit Hilfe von integrierten Standardtools bereits flexible Nutzungsmöglichkeiten – damit ist zur Erfüllung des ersten Levels **nur Microsoft Office notwendig**.
- Mit Hilfe von PowerQuery werden die nötigen Tabellen verbunden und in eine Standardtabelle überführt, die **flexibles Arbeiten mit Hilfe von Pivot-Tabellen** ermöglicht. Nötige Berechnungen sind ebenfalls in dieser Tabelle integriert. Neue Daten müssen lediglich in eine angesetzte Orderstruktur abgelegt werden.
- Voraussetzungen dafür sind standardisierte Input-Tabellen und entsprechend abgestimmte Zulieferprozesse. Damit ist ein erstes Datenmodell aufgesetzt, das nicht nur **funktional, aktualisierbar, wartbar** und flexible **grafische Darstellungen** ermöglicht, sondern auch als Blaupause für die nächste Stufe dienen kann.

Features



- ✓ Dashboards für standardisierte Analysen
- ✓ Automatisierte Aggregation von Templates
- ✓ Automatisierte PowerPoint-Reports
- ✓ Automatisierte Datenaggregation, Berechnungen, Plausibilisierungen und Fehleridentifikation



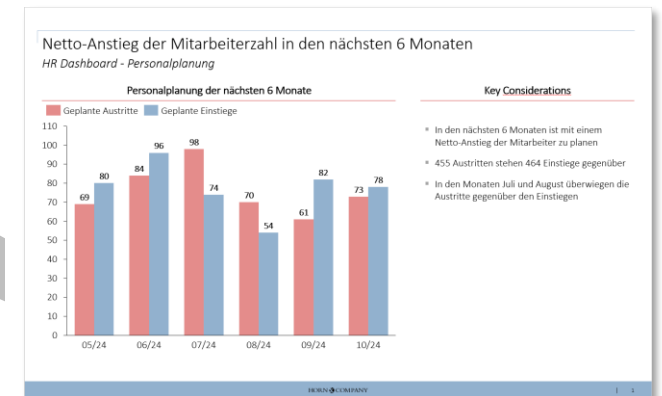
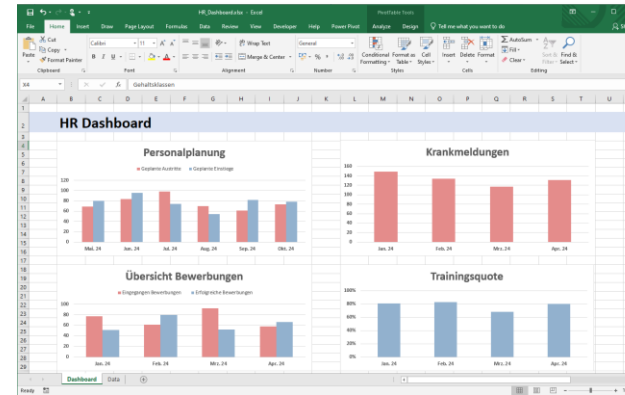
Wir schaffen damit für Sie die notwendige Transparenz zur HR-Arbeit

Use Case Level 1: HR Excel-Dashboard und automatisierte PowerPoint – Reports

Erläuterung

- Bereits mit Bordmitteln wie Microsoft **Excel** und **PowerPoint** lassen sich einfache Dashboards zur klaren und fokussierten Darstellung der HR-Datenlandschaft erstellen
- Die Aufbereitung und Auswertung der Daten erfolgt hierbei automatisiert mittels **PowerQuery** in Excel selbst
- Es können **HR-Kennzahlen** wie die zukünftige **Personalplanung**, **Krankheitstage**, **Trainingsquote** etc. graphisch in Excel dargestellt werden
- Die **automatisierte Anbindung an PowerPoint** ermöglicht das zeitsparende, direkte Erstellen von management-tauglicher Präsentationen

Excel-Dashboard & PowerPoint



Bereits mit Bordmitteln kann ein an HR-Bedarfe ausgerichtetes Reporting mittels excelbasierter Dashboards in kürzester Zeit aufgesetzt werden

Wir entwickeln mit Ihnen ein Modell zur Verarbeitung größerer Datenmengen

Der Aufbau und Anschluss des „Maschinenraums“

Level 2: Professionalisierung des Datenmodells

Ausgangslage



Trotz enormer Verbesserungen durch Level 1 sind die **Excel-Bordmittel limitiert**: Gerade bei größeren Datenmengen kommt Excel schnell an seine Grenzen.

Arbeitsansatz



Abhängig von den Use Cases und Anforderungen an das Reporting werden ggf. größere Datenmengen nötig, bei denen eine (Weiter-)Verarbeitung mit Excel nicht mehr möglich ist. Daher kann sich die Nutzung von **professionellen Datenbanken** lohnen. Der Einführung geht aber eine **gründliche Prüfung** voraus:

1. Identifikation der nötigen Reporting-Anforderungen und weiterer Use Cases
2. Bestimmung der Anforderungen an die Datenbank
3. Abgleich der Anforderungen mit der Daten-Governance der Organisation
4. Prüfung der besten Datenbank-Möglichkeiten innerhalb der Organisation
5. Umsetzung

Features



- ✓ Erweiterte Dashboard-Funktionalitäten
- ✓ Performance bei großen Datenmengen
- ✓ Governance-Konformität
- ✓ Einfachen Anpassung der Datenbankabfragen auf Basis von veränderten Bedürfnissen
- ✓ Datenintegrität innerhalb der Datenbank



Wir stellen damit für Sie eine umfassende Plan- und Steuerbarkeit sicher

Use Case Level 2: Das HR-Cockpit (1/2)

Erläuterung



HR-Dashboard

- Das Dashboard gibt auf einem Blick Transparenz über die Ist-Situation und den Vergangenheitsverlauf wichtiger Daten
- Darstellung wichtiger Größen wie Anzahl der Mitarbeiter, geplante Ein- und Austritte, Gehaltsspreizungen, Urlaube etc.
- Interaktive Einschränkung der Daten auf wählbare Objekte (z.B. Geschäftsbereiche, Abteilungen, KSTs) möglich - Cockpit wird in Echtzeit aktualisiert
- Exportmöglichkeiten der Grafiken ermöglichen eine schnelle Integration in bereits bestehende Reporting-Formate



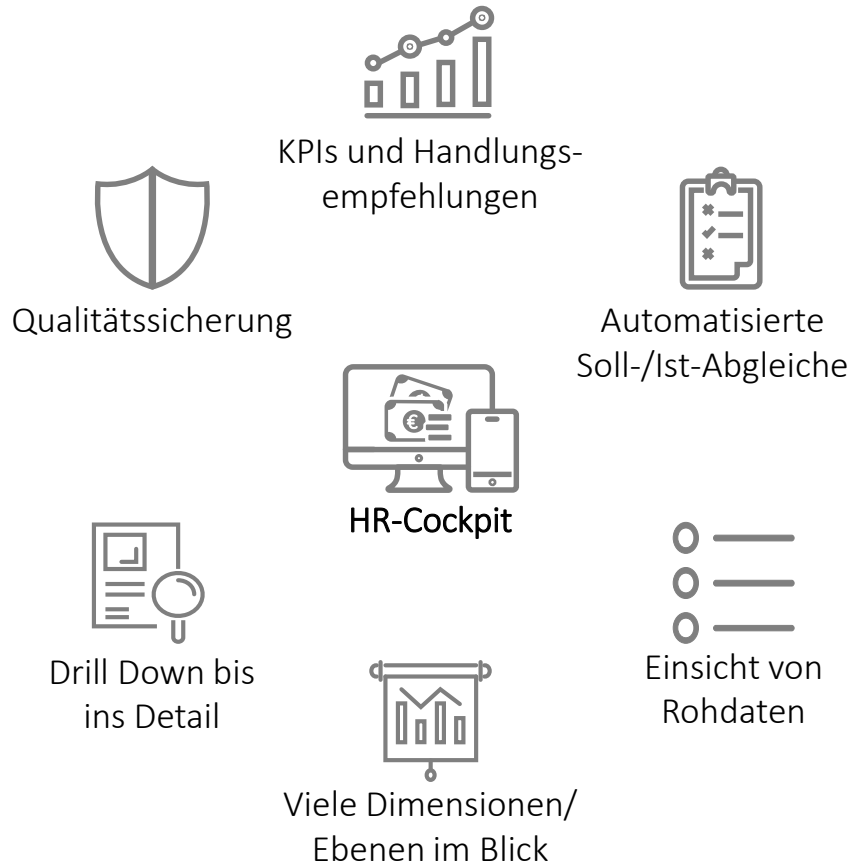
Das Horn & Company HR-Cockpit kann interaktiv mit Filtern und unterschiedlichen Aggregationsebenen bearbeitet werden, sodass eine umfassende und managementgerechte Analyse ermöglicht wird

Ein klares HR-Cockpit-Front-End sowie automatisiertes Backend bilden die Basis

Use Case Level 2: Das HR-Cockpit (2/2)

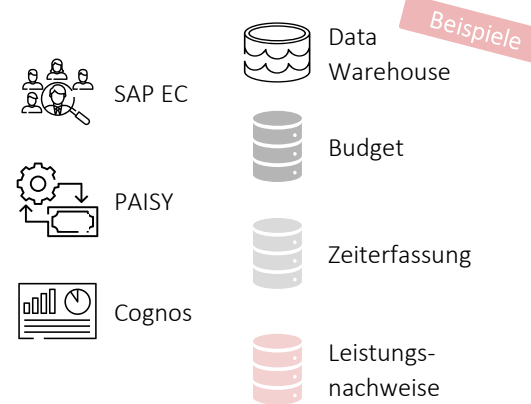


Front-End (Funktionen)



Back-End

1. Datenimport aus Quellsystemen:



2. Automatisierte Aufbereitung:

- Automatisierte Verknüpfung aller Daten aus Quellsystemen
- Bereinigung von Daten und Überführung in einheitliches Format/Nomenklatur
- Bereitstellung Daten für Front-End



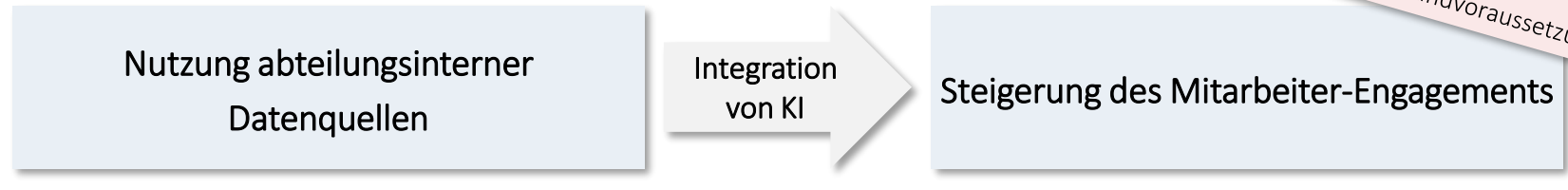
Nutzen

- **Transparenz** durch Darstellung von KPIs, Rohdaten und Drill-Downs
- **Aktualität** durch regelmäßige Updates aller Daten
- **Verlässlichere Datenqualität** durch festgelegte Aufbereitungsprozeduren
- **Komfort** dank der Reduktion und Vereinfachung der manuellen Datenaufbereitung
- **Integration von KPI-Vorhersagen** auf Machine-Learning-Basis möglich im Übergangsbereich zu Level 3

Wir demonstrieren Ihnen den Einsatz von KI-Technologie in Ihrem HR-Umfeld

Schon bei der Nutzung abteilungsinterner Daten lohnt sich der Einsatz von KI

Level 3: KI auf abteilungsinternen Daten



Arbeitsschritte und Nebenergebnisse

Bereits mit Daten, die **innerhalb** eines HR-Bereiches verfügbar sind, kann KI einen Mehrwert stiften: Ziel kann beispielsweise die Steigerung des Mitarbeiter-Engagements sein:

In der Entwicklung stiften abgrenzbare und separate Nebenergebnisse Nutzen:

- Automatisiertes Auslesen von standardisierten Dokumenten
- Aufbereitung relevanter Informationen aus Dokumenten
- Möglichst treffsicherer Algorithmus zur Bewertung und zum Vorschlag geeigneter Maßnahmen
- Identifikation des „Warum?“ und Visualisierung der Algorithmus-Logik

Features

- ✓ Integration in bestehende Dashboards
- ✓ Export der Daten in verschiedenen Formaten
- ✓ Automatisierte Reports bei der Auslesung von Dokumenten
- ✓ Governance-Konformität



Wir realisieren damit für Sie eine enorme Zeitersparnis in Ihren HR-Prozessen

Mögliche HR-KI-Use-Cases (Auswahl)

Personaladministration



Vorhersage von Mitarbeiterfluktuation: KI-Modelle können mit Daten wie Arbeitsleistung, Engagement, Feedback und andere Faktoren Muster erkennen, die auf eine mögliche Kündigung hinweisen. HR kann proaktiv Maßnahmen ergreifen, um die Mitarbeiterbindung zu erhöhen.



Chatbots für HR-Anfragen: KI-basierte Chatbots können rund um die Uhr Standardanfragen von Mitarbeitern beantworten, wie z.B. zu Urlaubstagen, Gehaltsabrechnungen oder Trainingsprogrammen. Das entlastet das HR-Team und verbessert die Mitarbeiterzufriedenheit.



Reise- und Ausgabenmanagement: KI-basierte Automatisierungsunterstützung ermöglicht den Abgleich von Reisekosten und Ausgaben mit den unternehmensspezifischen Richtlinien, um Fehler zu minimieren und Prozesse zu beschleunigen.

Personalentwicklung



Onboarding-Prozesse: RPA kann Aufgaben im Onboarding-Prozess automatisieren, wie z.B. das Einrichten/Anfragen von IT-Zugängen. KI kann zudem personalisierte Onboarding-Erlebnisse schaffen, die neuen Mitarbeitern helfen, sich schneller einzuarbeiten.



Lerninhalte: Durch KI-gestütztes Schreiben können Lerninhalte effizient und gemäß den Unternehmensrichtlinien erstellt werden. KI kann darüber hinaus dabei helfen, statische Dokumente in interaktive Lernerfahrungen umzuwandeln, um das Benutzererlebnis zu verbessern und Lernprozesse zu unterstützen.



Personalisierte Lern- und Entwicklungspläne: Mithilfe von KI können individuelle Lernpfade basierend auf den Kompetenzen, dem Lernverhalten und den Karrierezielen der Mitarbeiter erstellt werden. Dies fördert eine zielgerichtete Personalentwicklung.

Wir treiben und realisieren für Sie komplexere HR-Use-Cases

Komplexere HR-Use-Cases mit Rechts- und Governance-konformer Nutzung von internen und externen Daten

Ausblick – Level 4: Komplexere HR-KI-Use-Cases

Ausblick

Nach der Integration von Daten im direkten Umfeld liegt das **größte Potenzial in der Umsetzung von Use Cases**, die einen größeren Informationsinhalt benötigen. Für diese Use Cases werden **unternehmensweit generierte Daten sowie auch unternehmensexterne Daten** genutzt. Bestehende KI-Algorithmen aus Level 3 werden nicht nur präziser, sondern auch flexibler. Gleichzeitig ermöglicht ein **fast unbegrenzter Datenreichtum** auch die Umsetzung völlig neuer Use Cases.

Möglichkeiten für HR

- Automatisierte Filterung, Analyse und Aufbereitung der wichtigsten Informationen aus wichtigen Dokumenten
- Analyse der Maßnahmen-Wirksamkeit
- KI-gestützte Bewerber-Potenzial-Analyse oder Mitarbeiter-Weiterentwicklungssystem durch Nutzung der Informationen aus vielen internen und externen Datenquellen

Herausforderungen

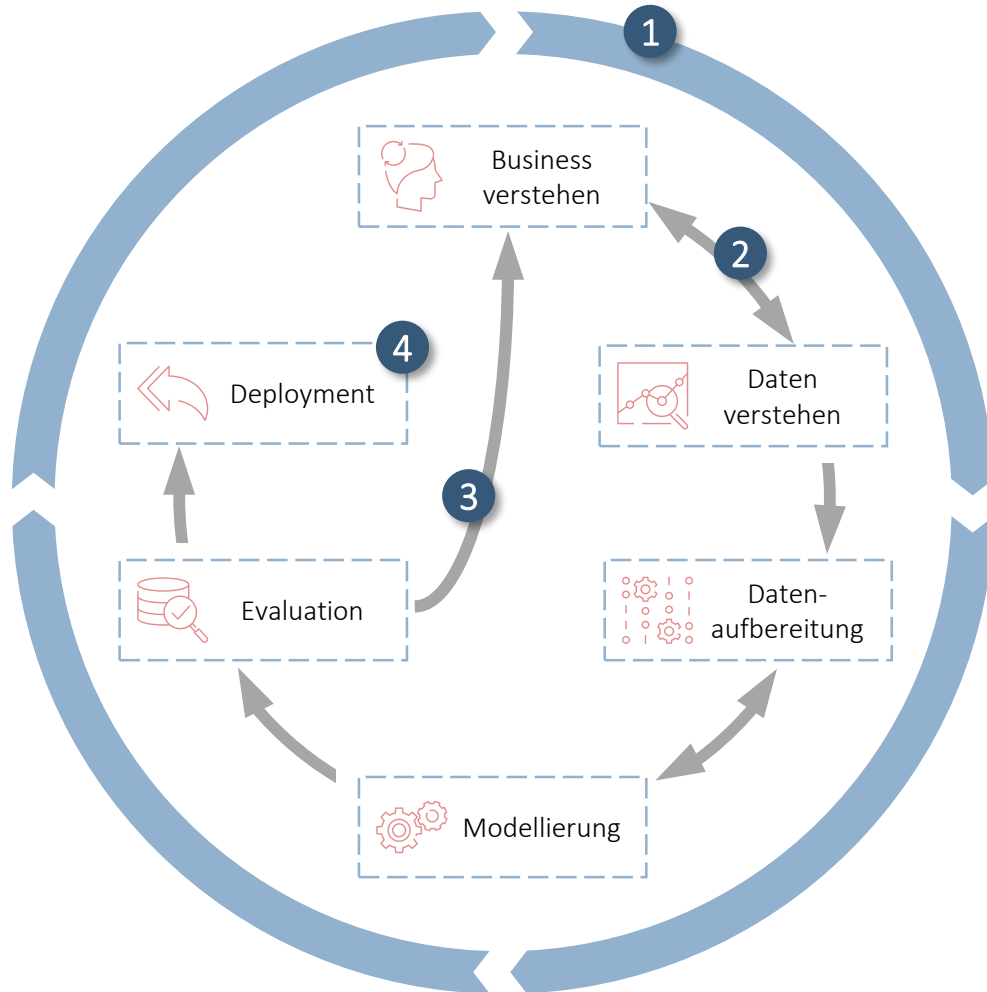
- Zu beachten sind in der Umsetzung nicht nur gesetzliche Hürden (bspw. DSGVO, EU AI-Act), sondern auch firmeninterne Richtlinien
- Es ist zu klären, wie mit vom Nutzer in die Applikation eingegebenen Daten umgegangen wird oder – je nach Art der Anwendung – wie nachvollziehbar (technisch und inhaltlich) die Ergebnisse in der Applikation dargestellt werden

Klug eingesetzte KI eröffnet dem HR-Bereich neue Möglichkeiten
durch datengetriebene Prozessverbesserungen

Wir unterstützen Sie dabei, das Maximum aus Ihren Daten herauszuholen

Zusammenarbeitsmodell mit Fokus auf Geschwindigkeit

Zusammenarbeitsmodell



Erläuterung

1 Der Arbeitsprozess ist auf hinreichend lange, aber möglichst kurze Zyklen ausgelegt. Lösungen, Ergebnisse und Hindernisse werden **transparent kommuniziert** – die Verfügbarkeit von „Subject Matter Experts“ ist unerlässlich.

2 Daten müssen richtig interpretiert und darunterliegende Prozesse verstanden werden. Hier ist die **enge Zusammenarbeit zwischen Fachbereich und Datenexperten** wie auch mit anderen Stakeholdern der Organisation notwendig.

3 Ergebnisse aus der Daten- oder KI-Modellierung müssen einem **Check der Fachseite** ausgesetzt und nötige Anpassungen vorgenommen werden. Das verbessert nicht nur die Applikation, sondern erleichtert auch die Anwendung der Applikation.

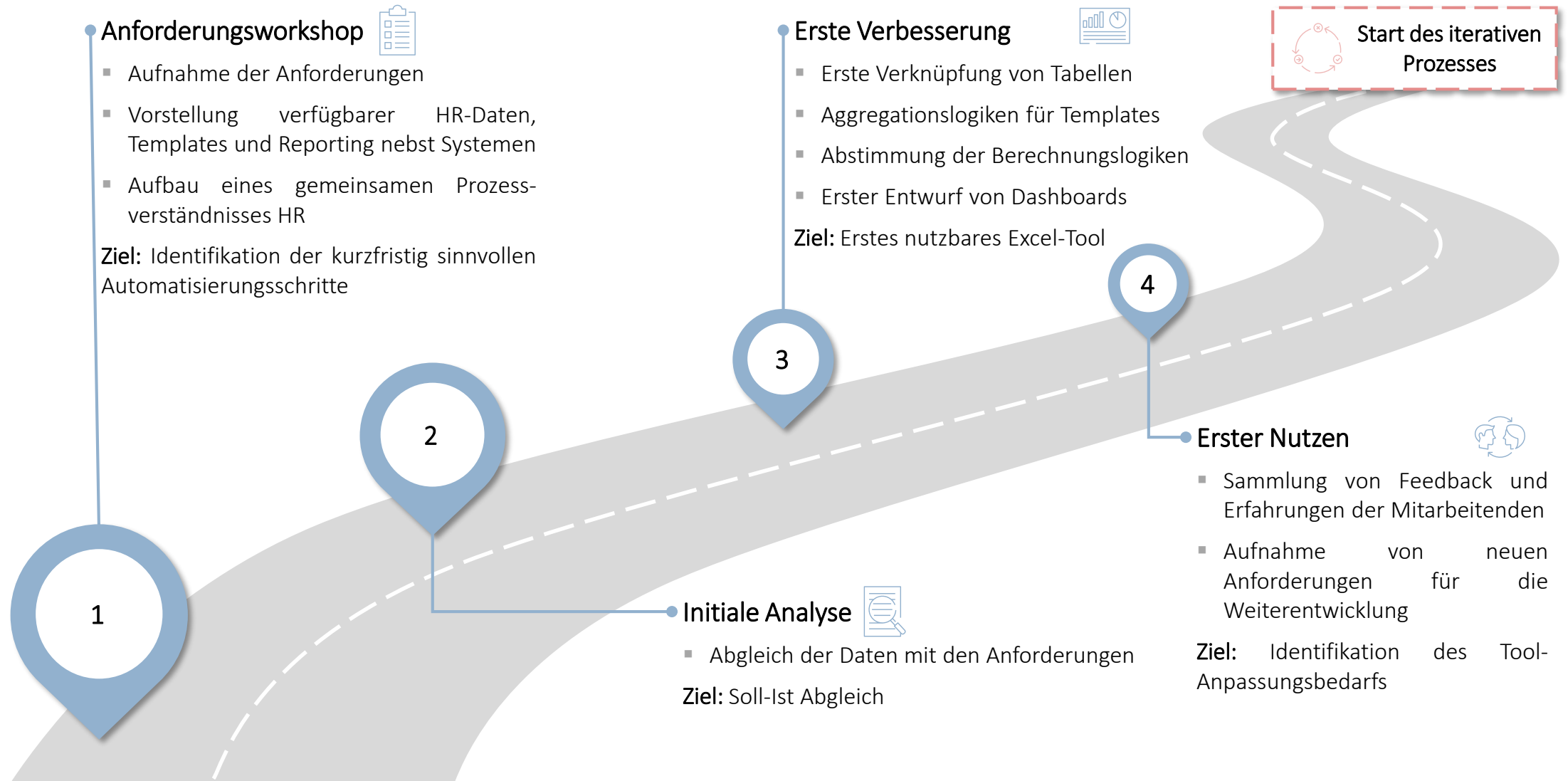
4 Ergebnisse werden modular und **unabhängig nutzbar** der Fachseite zur Verfügung gestellt. Hier gilt das Prinzip, die Applikation so **nachvollziehbar und wartbar** wie möglich zu halten – sei es Excel oder ein komplexes Modell.



Belastbare Erfahrungen mit Prozessen, Kultur und Einheiten ermöglichen ein schnelleres Zurückkehren zu den eigentlichen Kernaufgaben.

Wir beschreiten mit Ihnen einen praxis-erprobten Weg mit hohem Nutzenfokus

Erste Schritte auf dem Weg zu mehr Freiraum





Horn & Company stellt sich vor

Wir sind Ihr Partner für...

- ... richtungsweisende Aufgabenstellungen
- ... akzeptierte und wirksame Lösungen
- ... messbaren Return on Consulting

2009

Gründung der Unternehmensberatung in Düsseldorf durch ein erfahrenes und eingespieltes Partnerteam.

>250

Interdisziplinär qualifizierte Mitarbeiter mit umfangreicher Berufserfahrung i.d.R. auch außerhalb Consulting Business.

differenziert

Wir sind eine umsetzungsorientierte Management Beratung mit klar unternehmerischem Beratungsverständnis.

fokussiert

Wir haben einen belastbaren Branchenfokus auf Banken/Ver sicherungen – unsere Berater sind Experten ihrer Branche.

wertschöpfend

Erweitertes Leistungsspektrum über H&C-Consulting-Ökosystem für digitale Transformation (z.B. H&C-Data-Analytics).

ausgezeichnet

Unsere Kunden bewerten unsere Leistung als ausgezeichnet und haben uns 2024/25 erneut zum Hidden Champion gewählt.

Ihr Team für die Weiterentwicklung Ihres HR- & People Managements

Wir freuen uns auf ein Gespräch mit Ihnen persönlich, in dem wir Erfahrungen austauschen bzw. die einzelnen Aspekte weiter vertiefen und diskutieren können



Dr. Oliver Laitenberger

Geschäftsführender Partner

Oliver.Laitenberger@horn-company.de
+49 162 2627 009



Dr. Christoph Hartl

Partner

Christoph.Hartl@horn-company.de
+49 162 2726 024



Dr. David Bauder

Principal

David.Bauder@horn-company.de
+49 162 2726 026



HORN & COMPANY

Internationale Top-Management-Beratung

DÜSSELDORF | BERLIN | FRANKFURT | HAMBURG | KÖLN | MÜNCHEN | NEW YORK | SINGAPUR | WIEN | ZÜRICH