

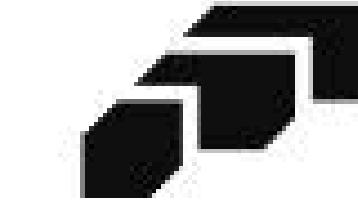
FUTURE OF WORK TALKS

WEBINAR

22. OKTOBER 2025

HERZLICH
WILLKOMMEN !

W E S E O

 **flair**^{HR}

KI-gestütztes Recruiting & HR.

Mehrwert statt Mehraufwand.



Agenda

Herzlich willkommen zu unserem Online Format Future of Work Talks - Webinar

1. Vorstellung der Impulsgeber

Lernen Sie die Menschen kennen, die heute Einblicke in moderne HR-Prozesse geben – aus Beratung, Technologie und Praxis

2. Recruiting & HR im Wandel

Warum sich Personalprozesse verändern müssen – und wie KI diesen Wandel beschleunigt

3. Customer Story

Wie ein mittelständisches Unternehmen HR neu denkt – Effizienz trifft Mitarbeiter Fokus

hallermobil
Ein Fahrtendienst, der bewegt!

4. Live Demo - flair HR

Von der Bewerbung bis zur Einsatzplanung – KI live erleben

5. Zusammenfassung & Q&A

Von der Erkenntnis zur Umsetzung

Vorstellung

Lernen Sie die Menschen kennen, die heute Einblicke in moderne HR-Prozesse geben – aus Beratung, Technologie und Praxis



Christoph Radon
SPEAKER &
IMPULSGEBER



Gregor Diewald
DIRECTOR SALES
WESEO



Pia Weber
LEAD SOLUTION
ENGINEER
FLAIR HR



Benjamin Haller
BETRIEBSLEITUNG
HALLERMOBIL

Digital mindset – holistische Lösungen

Offizieller Implementierungs-
und Beratungspartner von Flair HR
im Dach-Raum

2008

Gründungsjahr

90+

Mitarbeiter:innen

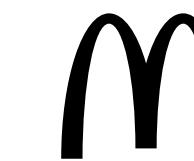
3/6

3 Länder / 6 Standorte

>2000

Projekte umgesetzt

Unsere Kunden



Wie wir arbeiten

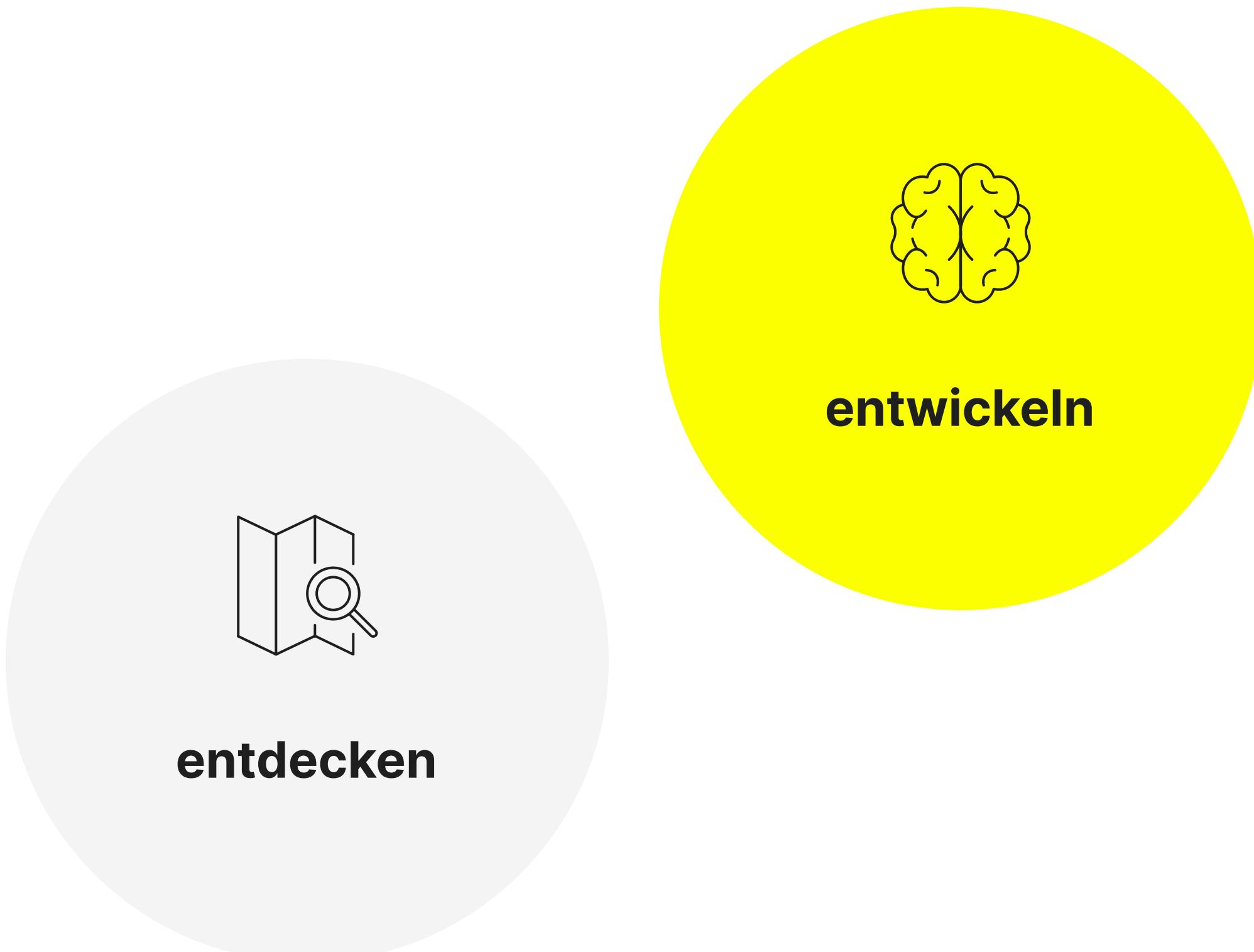
Wie wir arbeiten

- Wir analysieren bestehende HR- und Recruiting-Prozesse, identifizieren Potenziale und bewerten technologische wie organisatorische Anforderungen. Ziel ist es, ein klares Verständnis für Ausgangslage, Ziele und Systemlandschaft zu schaffen.



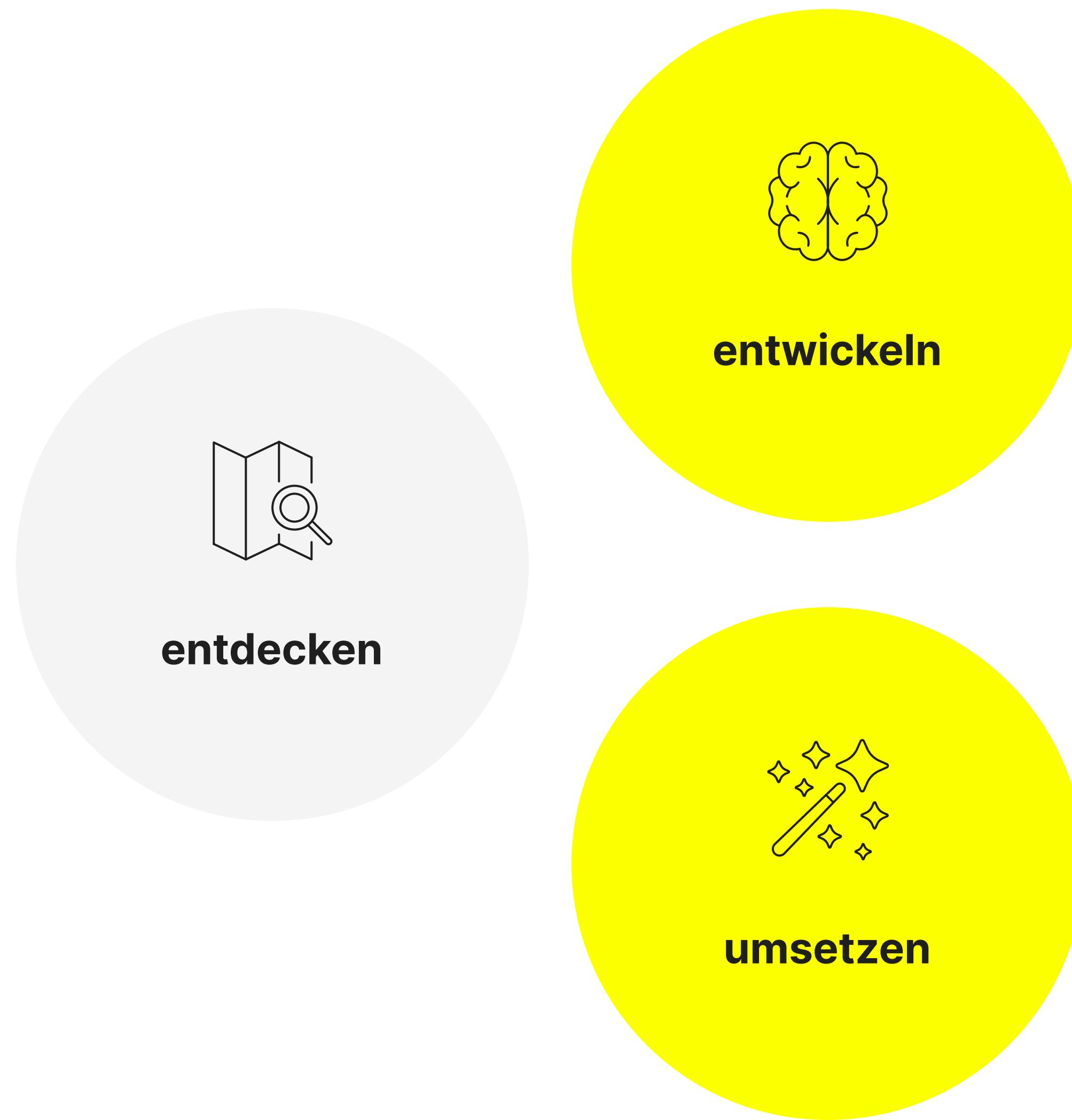
Wie wir arbeiten

- Wir analysieren bestehende HR- und Recruiting-Prozesse, identifizieren Potenziale und bewerten technologische wie organisatorische Anforderungen. Ziel ist es, ein klares Verständnis für Ausgangslage, Ziele und Systemlandschaft zu schaffen.
- Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse gestalten wir eine individuelle Lösung – von der Prozessoptimierung bis zur technischen Implementierung. Dabei kombinieren wir die Leistungsfähigkeit von Flair mit unserem Know-how in Integration, Design und Benutzerfreundlichkeit.



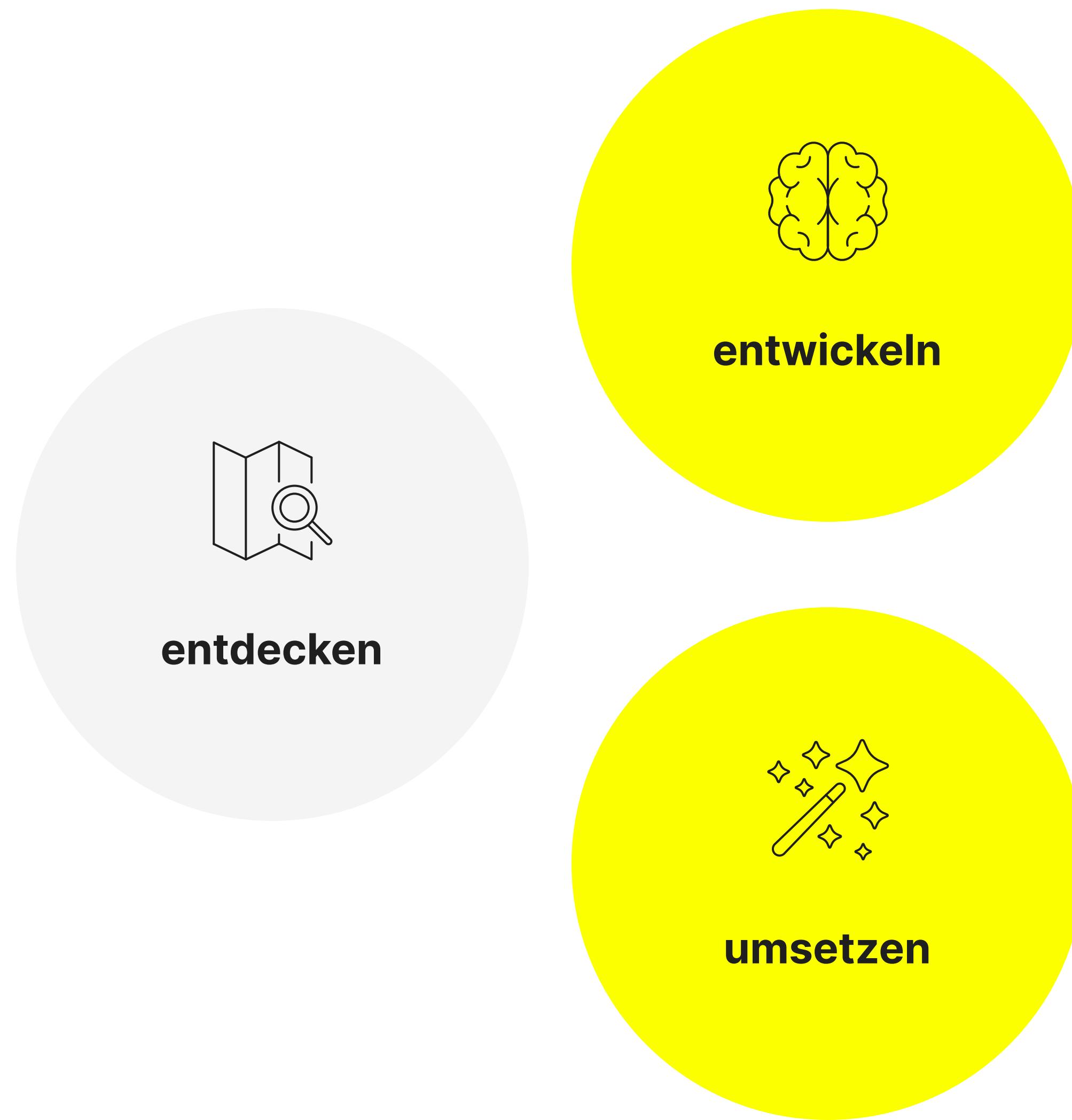
Wie wir arbeiten

- › Wir analysieren bestehende HR- und Recruiting-Prozesse, identifizieren Potenziale und bewerten technologische wie organisatorische Anforderungen. Ziel ist es, ein klares Verständnis für Ausgangslage, Ziele und Systemlandschaft zu schaffen.
- › Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse gestalten wir eine individuelle Lösung – von der Prozessoptimierung bis zur technischen Implementierung. Dabei kombinieren wir die Leistungsfähigkeit von Flair mit unserem Know-how in Integration, Design und Benutzerfreundlichkeit.



Wie wir arbeiten

- › Wir analysieren bestehende HR- und Recruiting-Prozesse, identifizieren Potenziale und bewerten technologische wie organisatorische Anforderungen. Ziel ist es, ein klares Verständnis für Ausgangslage, Ziele und Systemlandschaft zu schaffen.
- › Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse gestalten wir eine individuelle Lösung – von der Prozessoptimierung bis zur technischen Implementierung. Dabei kombinieren wir die Leistungsfähigkeit von Flair mit unserem Know-how in Integration, Design und Benutzerfreundlichkeit.



Wie wir arbeiten

- › Wir analysieren bestehende HR- und Recruiting-Prozesse, identifizieren Potenziale und bewerten technologische wie organisatorische Anforderungen. Ziel ist es, ein klares Verständnis für Ausgangslage, Ziele und Systemlandschaft zu schaffen.
- › Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse gestalten wir eine individuelle Lösung – von der Prozessoptimierung bis zur technischen Implementierung. Dabei kombinieren wir die Leistungsfähigkeit von Flair mit unserem Know-how in Integration, Design und Benutzerfreundlichkeit.
- › Nach erfolgreicher Einführung begleiten wir unsere Kunden weiter – durch Schulungen, Support und Lizenzmanagement. So stellen wir sicher, dass das Team das volle Potenzial der Lösung ausschöpft und kontinuierlich wachsen kann.



Wie stark nutzen Sie KI aktuell im HR-Alltag?

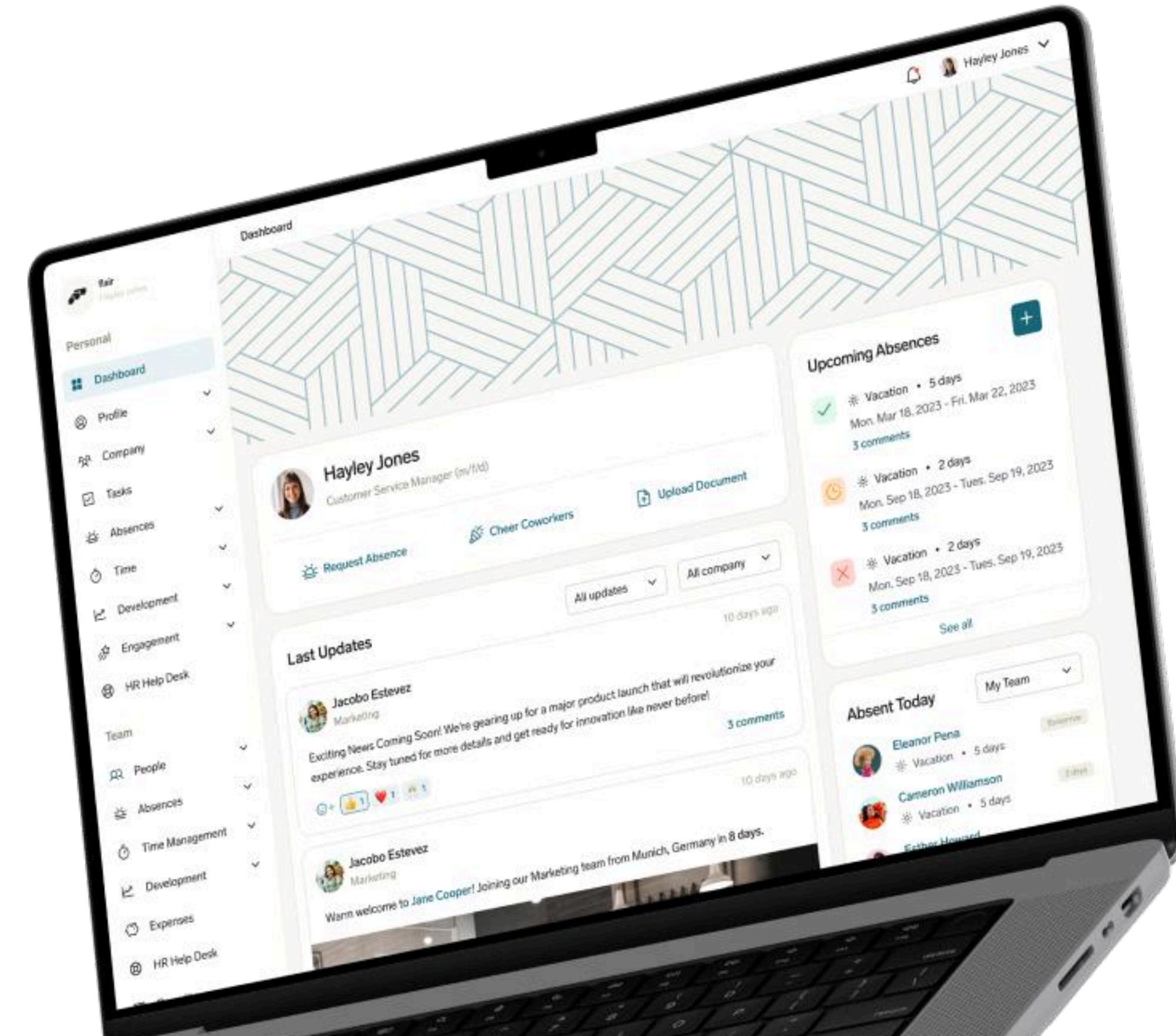
Antwortoptionen

1. Ich beobachte das Thema nur.
2. Erste Tools, aber keine echte KI.
3. Wir testen erste KI-Funktionen.
4. KI-Lösungen sind produktiv im Einsatz.



Personal Software für KMU & Mittelstand

- ✓ All-in-One HR & Recruiting Lösung
- ✓ DSGVO konform
- ✓ Modular verfügbar
- ✓ "Made in Germany" inkl. Lokaler Support
- ✓ 100% Salesforce Technologie





Einfach anpassen Zuverlässig skalieren!

- ✓ Recruiting & Bewerberportal
- ✓ Digital Mitarbeiter Akte & Self-Service
- ✓ Individuelle Workflows (zB. On-Offboarding)
- ✓ Freigaben und Genehmigungen
- ✓ Abwesenheits & Zeitmanagement
- ✓ Schichtplanung und Dienstpläne
- ✓ Mitarbeiterentwicklung & Performance
- ✓ Dokumenten & Vertragsmanagement
- ✓ HR Daten & Auswertungen





Einfach anpassen Zuverlässig skalieren!

- ✓ Core HR-Prozesse für mittlere und große Unternehmen
- ✓ Vielseitig, anpassbar, Multi-Legislation
- ✓ Skaliert mit dem Wachstum deines Unternehmens

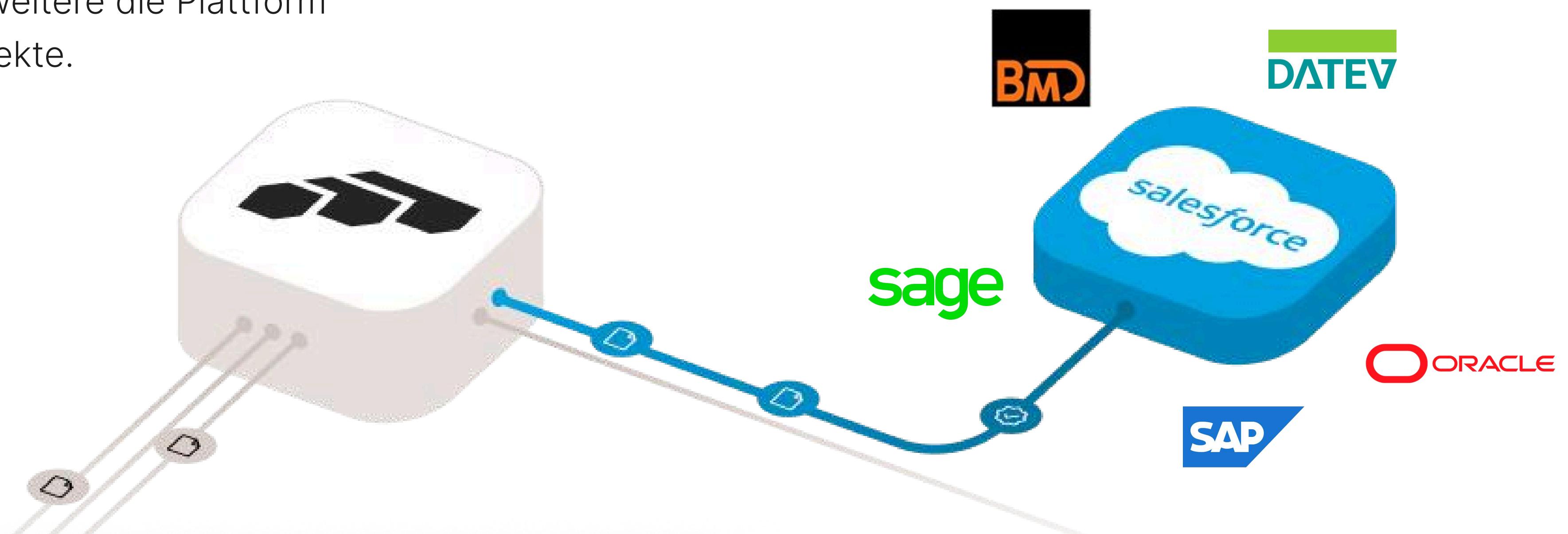
ab circa 50
Mitarbeiter



10 000+
Mitarbeiter

Intuitives Frontend, leistungsstarkes Backend.

flair basiert auf Salesforce und bringt die Vorteile der weltweit führenden CRM-Plattform in dein Personalwesen. Erweitere die Plattform beliebig für weitere IT Projekte.



Herausforderungen & Lösungen im Recruiting & HR bei hallermobil

hallermobil
Ein Fahrtendienst, der bewegt!

Ausgangssituation

hallermobil steht vor hoher Fluktuation und einem steigenden Bedarf an qualifizierten Fahrer:innen und Beifahrer:innen. Zudem bringen Bewerber:innen unterschiedliche sprachliche und fachliche Voraussetzungen mit. Ziel ist es, Prozesse zu modernisieren und wertvolles Wissen langfristig zu sichern.

Herausforderungen am Markt

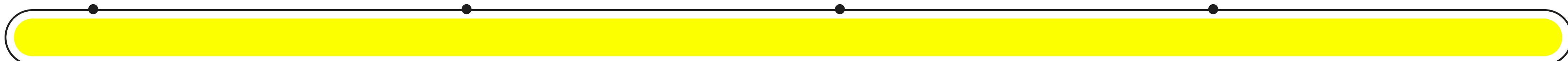
Der Fachkräftemangel führt zu steigenden Bewerbungszahlen bei gleichzeitig geringer Passgenauigkeit. Recruiting verursacht hohen administrativen Aufwand, und HR-Prozesse sowie die Mitarbeiterverwaltung sind wenig transparent.

Projektziele bei Hallermobil

Geplant ist die Einführung einer digitalen Recruiting- und HR-Plattform, die Bewerbungen und Termine automatisiert verarbeitet. Zudem sollen Mitarbeiterinventar wie Arbeitskleidung, Schlüssel und Geräte digital verwaltet sowie HR-Wissen und Abläufe zentral dokumentiert werden.

Ergebnisse & Nutzen

Die Maßnahmen führen zu deutlicher Zeitersparnis im Recruiting, reduzierten Fehlern und höherer Datenqualität. Abläufe werden transparenter, Verantwortlichkeiten klarer, und das Wissen des Unternehmens nachhaltig gesichert.



Welche HR-Bereiche würden Sie gerne digitalisieren?

Antwortoptionen

1. Bewerbungsmanagement & Recruiting
2. Onboarding neuer Mitarbeiter:innen
3. Verwaltung von Arbeitsmitteln & Inventar
4. Zeiterfassung & Abwesenheitsmanagement
5. Dokumentenmanagement & Personalakten

Automatisierung vs. KI

Aspekt	Automatisierung	Künstliche Intelligenz (KI)
Grundprinzip	Befolgt vordefinierte Regeln und Prozesse.	Lernt aus Daten und passt sich an.
Beispiel	„Wenn A, dann B“ – z. B. automatische E-Mail-Bestätigung.	Bewertet Bewerbungen anhand von Profilmerkmalen.
Flexibilität	Statisch, reagiert nur auf bekannte Situationen.	Dynamisch, kann neue Zusammenhänge erkennen.
Einsatz im HR	Workflow-Automatisierung: Vertragserstellung, Erinnerungen.	Talent-Matching, Sentiment-Analyse, Skill-Detection.
Ziel	Zeit sparen durch Standardisierung.	Entscheidungen verbessern durch Lernen & Mustererkennung.
Risiko	Fehlende Anpassungsfähigkeit.	Potentieller Bias, Intransparenz.

Fazit: Automatisierung sorgt für Effizienz – KI schafft Erkenntnis. Erst durch das Zusammenspiel beider Technologien entstehen nachhaltige Verbesserungen in HR-Prozessen.

McKinsey - The State of AI: How Organizations Are Rewiring to Capture Value (2025)

Thema	Key Insight
Verbreitung & Einsatz	Mehr als ¾ der befragten Organisationen nutzen KI inzwischen in mindestens einer Geschäftsfunktion.
Governance & Verantwortung	CEO-Verantwortung für KI-Governance korreliert stark mit messbarem Impact; 28 % geben an, dass der CEO KI-Governance überwacht.
Workflow-Umgestaltung	Der Umbau von Arbeitsabläufen gilt als einer der erfolgreichsten Hebel zur Wertgenerierung durch KI.
Größenabhängiger Fortschritt	Große Unternehmen (ab ~ 500 Mio. € Jahresumsatz) sind häufiger weiter in KI-Implementierung & Organisationstransformation.
Herausforderung: Impact messen	Obwohl viele KI einsetzen, berichten vergleichsweise wenige über signifikanten EBIT-Impact.

Fazit: Die Studie unterstreicht, dass KI oft nicht mehr nur eine Technologiefrage ist, sondern ein Organisations- und Transformationsprojekt – mit Führung, Prozessen und Kultur als Schlüsselkomponenten.

PwC – AI Jobs Barometer 2024

Thema	Key Insight
Datenbasis & Methode	Analyse von über ½ Milliarde Stellenanzeigen aus 15 Ländern.
Lohnprämie	Jobs mit AI-Fähigkeiten erzielen durchschnittlich bis zu 25 % mehr Lohn.
Produktivitätssteigerung	Sektoren mit hoher KI-Exposition weisen 4,8-fach höhere Produktivitätssteigerungen auf.
Wachstum von KI-Berufen	KI-bezogene Jobs wachsen 3,5 × schneller als alle anderen Berufe.
Wandel von Skills	In stark KI-exponierten Berufen verändern sich die geforderten Fähigkeiten 25 % schneller als in anderen.

Fazit: Der Bericht zeigt deutlich: KI verändert nicht nur Abläufe, sondern auch den Arbeitsmarkt — und schafft neue Anreize für Qualifikation und Produktivität.

Live-Demo: HR / Planung / Einsatz



Demo Time - Mitarbeiter
Experience neu gedacht

Live-Demo: Personas



Peter
PERSONALLEITER
BEI ALPINE



Anna
SPANNENDE KANDIDATIN UND HOFFENTLICH
BALD MITARBEITERIN BEI ALPINE

Hallo zusammen, ...

Demo Time - Mitarbeiter
Experience neu gedacht

Live-Demo: KI-unterstütztes Recruiting

The screenshot shows a recruitment platform interface. At the top, there's a section for 'Who we are?' featuring a photo of a diverse team and edit/delete buttons. Below this is the company name 'Careers at flair' and a brief description: 'We are an experienced team of entrepreneurs, engineers and scientists all inspired by a vision of a planet where businesses...'. It also mentions being a certified B Corp. To the left, there are stats: '30M Total funding' and '2M Tracked Days'. A large green '+' button is centered on the left. The main area is titled 'Open Positions' with a sub-section 'PRODUCT DESIGN'. It lists two positions: 'User Research, Growth & Distribution' and 'Working Student – Business Development (m/f/d)'. Each position has icons for location (Berlin), type (Internship), and status (Part time). Below these are three benefit boxes: 'Benefit 1', 'Benefit 2', and 'Benefit 3', each with a short description.

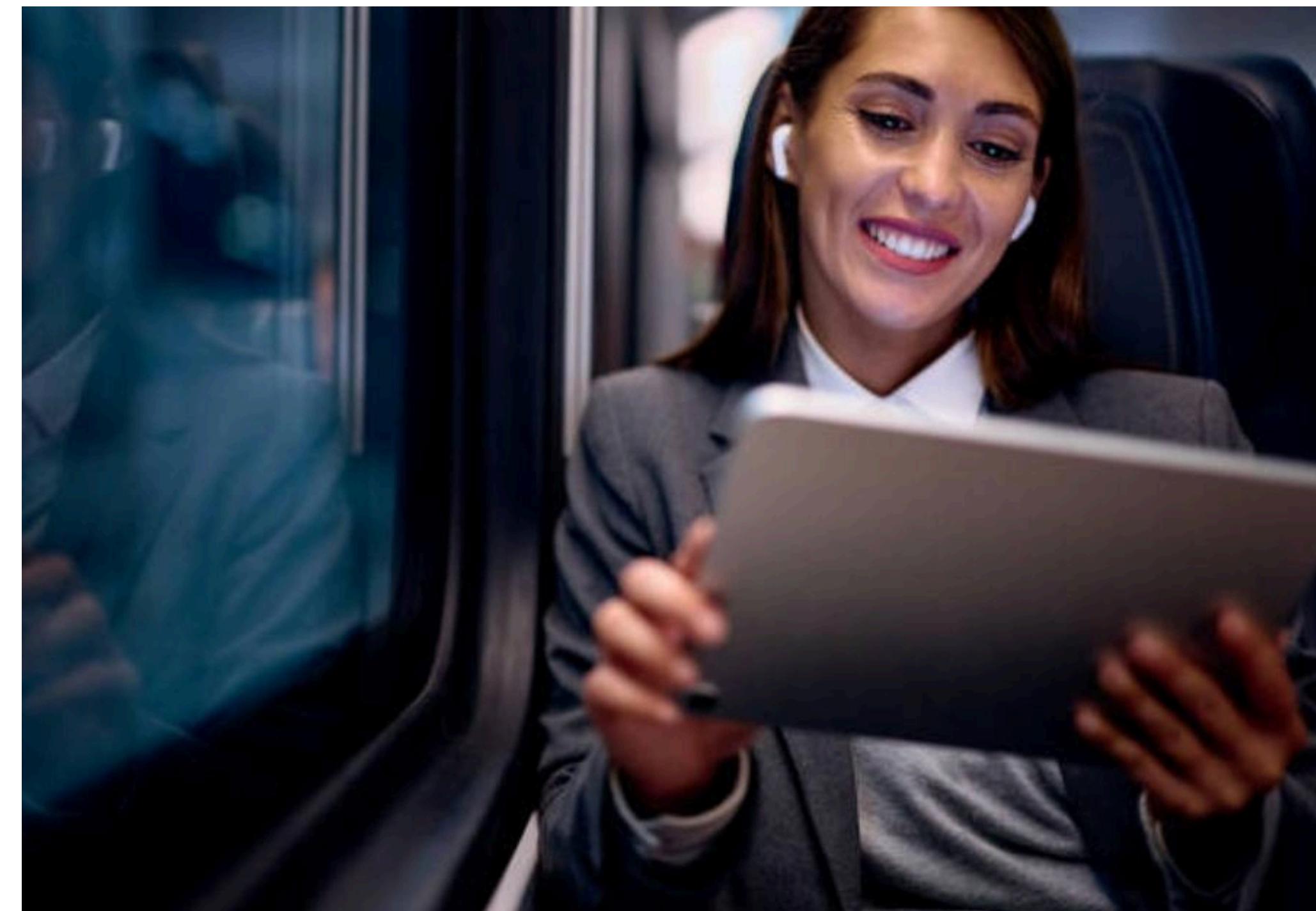
1. Bewerbung

Anna findet auf karriere.at eine super spannende Stellenausschreibung...

Lebenslauf hochladen & Bewerbung bequem abgeschickt



Live-Demo: Onboarding & Training



2. Nach der Einstellung

Es hat geklappt! Anna hat den Job!
Ihr Onboarding & Training erledigt sie
bequem und selbstständig aus ihrem
Mitarbeiter-Portal heraus...

Aufgaben / Workflows / Mitarbeiter Onboarding

ANNA WEBER

Mitarbeiter Onboarding

Filtern nach: Verantwortlich Status Filter löschen Die mit * gekennzeichneten Aufgaben sind obligatorisch.

AUFGABE	WORKFLOW-EMPFÄNGER	VERANTWORTLICH	FÄLLIGKEITSDATUM	KOMMENTARE	STATUS
✓ Schritt 1 - Zwei Wochen vor Start					
Willkommen bei uns!	Anna Weber	Anna Weber	-	0 (0)	Zu erledigen
Aktualisiere deine Daten	Anna Weber	Anna Weber	-	0 (0)	Abgeschlossen
Passkopie	Anna Weber	Anna Weber	-	0 (0)	Zu erledigen
Notfall Kontakt aktualisieren	Anna Weber	Anna Weber	08.10.2025	0 (0)	Zu erledigen
IT Team Zugänge & Anlage	Anna Weber	IT Management Team	08.10.2025	0 (0)	Zu erledigen
Ausstattung vorbereiten	Anna Weber	Elias Fischer	08.10.2025	0 (0)	Zu erledigen
✓ Schritt 2 - Dein Start bei uns!					
Deine Ausstattung	Anna Weber	Anna Weber	-	0 (0)	Zu erledigen
Dokumenten Kenntnisnahme - Unterschrift	Anna Weber	Anna Weber	-	0 (0)	Zu erledigen

Live-Demo: Self-Service, Zeiterfassung und Einsatzplanung?

3. Self-Service immer mit dabei

Anna hat ihre Chip-Karte zu Hause vergessen - kein Problem - digitale Zeiterfassung, auch bequem mit der Handy-App

Einsatzplanung visualisieren, inklusive Abwesenheitsmanagement & Kontrollmechanismen



Die richtige Person erfolgreich...

- > ...gefunden
- > ...eingearbeitet
- > ...einsetzen



Was erwarten Sie am meisten von KI im HR-Bereich?

Antwortoptionen

1. Schnellere Prozesse & Effizienz
2. Objektivere Recruiting-Entscheidungen
3. Bessere Mitarbeiterbindung & Zufriedenheit
4. Weniger manuelle HR-Aufgaben
5. Noch unsicher, was KI bringt

Fazit

- Wir sind Ihre “Übersetzer”: Klarheit schaffen im KI-Wirrwarr
- Schritt für Schritt: Prozesse dokumentieren, analysieren und optimieren
- Basis schaffen: flair als modulare & autarke Lösung
- Zukunftsorientiert ausrichten → auf Innovation & Schnelligkeit setzen
- Unser Ziel: **die Rolle der HR stärken**, damit sie ihr volles Potenzial entfalten kann

let's connect.

Ihre Ansprechpartner



Gregor Diewald

DIRECTOR SALES
WESEO

+43 680 21 91 566
gregor.diewald@weseo.at



Pia Weber

LEAD SOLUTION ENGINEER
FLAIR HR

+49 171 542 73 94
pia@flair.hr

see you
soon.

Wir freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit.

