

Für eine starke Verbindung zwischen Menschen und Unternehmen

Informationsmappe



Inhalte

- Beruflicher Weg
- Qualifikationen
- Kompetenzfelder
- Erfahrungen

Karl-Heinz Flachs
Schleifweg 28

D – 97273 Kürnach (bei Würzburg)

Telefon: +49 9367 981297
Telefax: +49 9367 981296
Mobil: +49 163 2318889
Mail: khf@flachs.net
Web: www.flachs.net



1. Beruflicher Weg

Seit 1.1.2009	„ Flachs Personalentwicklung “, freiberuflich tätig
2019 - 2020	Mitglied beim BeraterNetz Mainfranken
2003 – 2008	NEW YORKER (Young Fashion), Leiter Aus- und Weiterbildung / Personalentwicklung, international, Aufbau der Abteilung
2001 – 2003	ULLA POPKEN (Damenmode 42+), Verkaufsleiter Deutschland Süd, Sonderaufgabe Personalentwicklung Vertrieb
1997 – 2000	ORSAY (Young Fashion), Verkaufsleiter Deutschland Süd und Österreich
1993 – 1997	CADI (Nonfood, Aktionsware, Tochter der ehemaligen Kathreiner AG), Regionaler Verkaufsleiter Süd/Ost
1992 – 1993	FRISTO (Getränke), Gebietsleiter , zuständig für Filialen, geleitet durch selbständige Handelsvertreter
1990 – 1992	ALDI (Food-Discout), Traineeprogramm, Bezirksleiter
1982 – 1986	Bundeswehr, Offiziersanwärter und Offizier

2. Qualifikationen

Studium

2013 - 2017	Masterstudium „Wirtschaftspsychologie, Leadership & Management“ (M.A.) an der SRH Riedlingen University
2004 - 2006	Masterstudium „Personalentwicklung im lernenden Unternehmen“ (M.A.) an der TU Kaiserslautern
1986 - 1990	Diplomstudium „Betriebswirtschaft“ (FH) an der Fachhochschule Würzburg, Schwerpunkt Marketing

Weiterbildungen / Akkreditierungen / Zertifizierungen

- Ausbildung/Zertifizierung zum **Live-Online-Trainer** und **Blended Learning-Trainer**
- Expertenseminar „**Erfolgreiche Teamentwicklung**“ mit dem persolog Persönlichkeits-Modell
- Expertenseminar „**Verhalten richtig erkennen und interpretieren**“, persolog
- Zertifizierung als **Trainer für Mobile Learning** beim Institute of Microtraining IOM
- Lizenzierung zum **LUXXprofile-Master** (16 Lebensmotive)
- Zertifizierung „**Team-Performance-Practitioner**“ nach Drexler-Sibbet
- Zertifizierung „**Zeitmanagement-Modell**“, persolog
- Qualifizierung zum Einsatz des **LJI** (Leadership Judgement Indicator), des **FÜMO** (Hamburger Führungsmotivationsinventar), des **BIP** (Bochumer Inventar) und des **NEO-PI-R** (Big Five)
- Workshop zum Insights Discovery-Modul „**Effektivität im Verkauf**“
- Zertifizierung **Golden Profiler of Personality** (GPOP)
- Zertifizierung „**Selbstführungs-Modell**“, persolog
- Zertifizierung „**Lernen und Lehren**“, persolog
- Zertifizierung für den **Reflector Big Five Personality** (Ermittlung von individuellem Kompetenzentwicklungsbedarf, Auswahlinstrument)
- Lizenzierung zum **Reiss Profile Master** (16 Lebensmotive)
- Grundlagenseminar zum **Bochumer Inventar** (BIP)
- **Lehrgang und Zertifizierung zum Business-Coach (IHK)**
- Ausbildung zum **Personal Coach** und **psychologischen Berater** bei der Hamburger Akademie, Coaching-Basis-Seminar bei Dr. Migge
- Zertifizierung zum Trainer und Berater für **MBTI Step I und II**
- **Trainerausbildung** inklusive Audit und Zertifizierung, IHK
- Zertifizierung zum Trainer / Berater für das **Team Management System**
- Lehrgang „**Assessment Center zielgruppengerecht entwickeln und einsetzen**“
- Zertifizierung zum Trainer und Berater für **DISG/persolog Persönlichkeitsmodell**
- Zertifizierung zum Trainer und Berater für **Insights Discovery**
- Lehrgang EKS (**engpasskonzentrierte Strategie**)

3. Kompetenzfelder

a) Talentmanagement

- Definition und Suche geeigneter Talente mit Potenzial
- Konzeption und Durchführung geeigneter, abgestimmter Entwicklungsprogramme
- Retention-/Bindungs-/Comeback-Programme

b) Auswahlverfahren und Eignungsdiagnostik

- Erstellen von Anforderungs-, Eignungs- und Potenzialprofilen
- Entwicklung des passgenauen Verfahrens
- Konzeption, Durchführung oder Begleitung von Auswahlverfahren
- Erstellen von Kandidaten-Gutachten

c) Führungskräfteentwicklung

- Führungskräfteentwicklungskonzepte
- Führungskräfte-seminare und -trainings, Präsenz, Live-Online oder Blended Learning
- Leadership Basics – Lehrgang, bedarfsorientiert
- Leadership Plus – Lehrgang, bedarfsorientiert
- Individuelle Führungskräfteberatung und/oder -coaching

Mögliche Inhalte von Leadership Basics und Leadership Plus siehe Website unter Führungskräfteentwicklung. Einzelbuchungen oder Lehrgangsreihen möglich.

d) Persönlichkeitsentwicklung

- Zielklärung
- Standortbestimmung
- Business- oder Personal-Coaching (siehe Coaching-Konzept)
- ggf. unterstützendes Profiling
- Evaluation der Maßnahme/n

e) Trainings (Beispiele)

<p>Führungskompetenz</p> <p>Leadership Basics - Lehrgang Leadership Plus – Lehrgang für erfahrene Führungskräfte Gesundes Führen - Mitarbeiter leistungsfähig erhalten Professioneller Umgang mit Low-Performance Change - Veränderungen führen und begleiten Teamentwicklung - 7 Schritte zur Top-Performance Frauen in Führung</p>	<p>Soziale Kompetenz</p> <p>Mitarbeitergespräche führen - Grundlagen Konfliktgespräche, Konfliktmoderation Schwierige Mitarbeitergespräche Fürsorge zeigen: Krankenrückkehr- und Fehlzeitengespräche sensibel führen Workshop – schwierige Führungssituationen Faire Trennungsgespräche – Mensch bleiben Einfluss nehmen oder Macht ausüben?</p>
<p>Persönlichkeitskompetenz</p> <p>Sich selbst führen Selbst- und Menschenkenntnis steigern Persönliche Veränderungen meistern Lust auf Leistung: was treibt mich an?</p>	<p>Methodenkompetenz</p> <p>Effektives Zeitmanagement Moderationskompetenz für Führungskräfte Modulares Ausbildertraining – Handlungskompetenz vermitteln Interviewtraining für Führungskräfte und Personaler Retention Management – Schlüsselkräfte binden</p>

Formate:

Präsenz/Präsenz intensiv:	8 – 16 Std. mit erhöhtem Übungsanteil
Präsenz kompakt:	4 Std., höherer Übungsanteil durch reduzierte Themenanzahl möglich
Blended Learning:	Optimaler Mix aus Präsenz- und Online-Training inkl. Lernplattform
Live-Online-Training:	ca. 3-4 Std. interaktiv, Einzelthemen über Software Adobe Connect
Webinar:	ca. 90 Min., Einzelthema, Schwerpunkt auf Input/Wissen

f) Performancemessungen

- Wissenstransferrate aus Trainingsprogrammen (wieviel ist „hängengeblieben“?)
- Führungsperformance (z. B. gute/schlechte Führung, Einzeldiagnostik und Gesamtüberblick)
- Mitarbeiterperformance (Bewertungssysteme, BU-Systeme, Einzeldiagnostik)
- Teamperformance (Teamdiagnostik)
- Organisationsperformance (Organisationsdiagnostik, verschiedene Schwerpunkte)

Mögliche Formen der Zusammenarbeit (auf freiberuflicher Basis):

- Werkvertrag (nicht Vollzeit)
- Interimstätigkeit (nicht Vollzeit)
- Projektvertrag
- Einzelauftragsvereinbarung

4. Erfahrungen, Auszug

- Bedarfsanalysen und Bestandsaufnahmen für den gezielten Entwicklungsbedarf im Unternehmen
- Konzeption und Einführung von unternehmensweiten Personalentwicklungssystemen (z. B. Talentmanagement und Development-Programme)
- Konzeption und Leitung des Zertifikats-Lehrgangs Personalentwickler/in IHK an der IHK zu Coburg
- Aufbau von Weiterbildungslandkarten für technische und administrative Berufsfelder zur Beratung entwicklungsinteressierter Mitarbeiter -> Aufbau von Perspektiven
- Retention-Management (Mitarbeiterbindung), Erkennen von Schlüsselpositionen, individuelles Erhöhen der Unternehmensbindung bei wichtigen Führungskräften und Mitarbeitern
- Entwicklung und Einführung einer unternehmensindividuellen Mitarbeiterentwicklungslandkarte zur Kompetenzerweiterung inkl. des dazugehörigen unternehmensindividuellen Führungsnavigators
- Development Center zur individuellen Förderung von Führungskräften
- Einführung/Durchführung von Führungsperformance-Analysen, Management-Audits
- Durchführung von Team-Performance-Analysen und Team-Workshops
- Entwicklung und Einführung von Beurteilungssystemen
- Einführung von Führungs(nachwuchs)kräfte- und Förderprogrammen
- Führungskräfteberatung und Coaching
- Entwicklung und Aufbau internationaler Weiterbildungssysteme
- Management-, Kommunikations- und Persönlichkeitstrainings
- Projekte und Schulungen zur Erhöhung der Anwesenheitsquote im Unternehmen
- Workshop-Design und –durchführung für unterschiedliche Teams, Zielsetzungen und Zielgruppen
- Recruiting, interne und externe Kandidaten
- Konzeption und Leitung zahlreicher Assessment Center, Einzel-/ Gruppenverfahren
- Profiling/Talentsuche, internes „Headhunting“, Potenzialanalysen
- Auswahl, Einarbeitung, Auditierung und Führung interner Managementtrainer
- Auswahl und Einarbeitung von unternehmensinternen Personalentwicklern, „Staffelübergabe“
- Begleitung/ Leitung verschiedener Change-Projekte, z. B. „Kundenorientiertes Unternehmen“
- Leitender Auditor bei Trainer-, Business Coach- und Personal Coach-Zertifizierungen