



**DR. DANIEL GLÄSER**

Profil

Dezember 2025

subject  
**:RESOUL**



## DR. DANIEL GLÄSER

Person



### KONTAKT

[daniel.glaeser@subjectresoul.com](mailto:daniel.glaeser@subjectresoul.com)

[LinkedIn Profil](#)

*Eine Zusammenarbeit, die von Respekt und Freude (Soul!) geprägt ist, ist menschlicher und führt zu besseren Ergebnissen. Ich möchte Menschen dabei unterstützen, ihre Arbeit – gemeinsam und allein – gut machen zu können und dabei zufrieden zu sein. Genau ihr Ding zu machen, Verantwortung zu übernehmen; Resonanz zu spüren, Konflikte zu lösen.*

*Eine Voraussetzung für eine gelingende Zusammenarbeit ist es, sich auf andere einzulassen; sich selbst und andere zu verstehen und anzunehmen. Miteinander reden – klingt so einfach, misslingt so oft. Warum nicht damit anfangen? Zuhören, Feedback geben, aussprechen, was wichtig ist.*

*Zusammenarbeit von Menschen findet aber auch immer eingebettet in organisationalen Systemen und Prozessen statt, mit wirtschaftlichen Zielen und Strategien. Diese Faktoren müssen ebenfalls gelingende Zusammenarbeit möglich machen. Ich möchte dazu beitragen, Organisationen und Prozesse zu bauen, in denen nicht Macht, Tradition und Wettbewerb, sondern Lösungsfindung, gemeinsam getragene Verantwortung und Streben nach Verbesserung die Leitsterne sind.*



## **DR. DANIEL GLÄSER**

Herangehensweise

### **ARBEITSSCHWERPUNKTE**

- Entwicklung und Durchführung von Programmen und Workshops für Fach- und Führungskräfte mit Schwerpunkt auf Führung, Kommunikation, Konfliktmanagement.
- Einführung von geteilter Verantwortung in Teams und Projekten.
- Strategische Beratung in Fragen zu HR- und Compensation-Systemen.
- Konzeption und Durchführung von Workshops zur Teamentwicklung und Ausgestaltung von Prozessen.
- Coaching von Führungskräften, Projektleitern und Experten.
- Gestaltung und Begleitung von Change und Organisationsentwicklung (u. a. Analyse und Konzeption, Moderation von Workshops, Großgruppenveranstaltungen, Teamentwicklungen etc.).
- Konzeption und Durchführung von Assessment-/ Development-Centern und weiterer diagnostischer Verfahren.

### **ARBEITSWEISE**

Meine Arbeitsweise ist geprägt durch...

- ... mein Selbstbild als Berater: Veränderung entsteht nur durch Reflexion und neue Erkenntnisse. Als Berater möchte ich Möglichkeiten dazu schaffen, nicht von außen Lösungen vorgeben. Ich verstehe mich als Coach und Sparringspartner, der ehrliches Feedback gibt, Raum zum Ausprobieren und gemeinsamen Trainieren schafft und Rat aus eigenen Erfahrungen einbringt.
- ... den Willen, Prinzipien aus der Wissenschaft (solide theoretische Basis, empirische Validierung) mit meinen Ansprüchen als Praktiker zu verbinden (hohe Umsetzbarkeit, größtmöglicher Nutzen für die Zielgruppe).
- ... Energie und hohe Motivation.



# DR. DANIEL GLÄSER



## Vita

Seit 2018	Mitgründer und Vorstandsmitglied der subject:RESOUL AG
2012 – 2017	Berater und Coach für FÖRSTER UND NETZWERK GmbH (Vorläufer subject:RESOUL)
2015 – 2017	Leitung der RespectResearchGroup, Uni Hamburg
2008 – 2011	Berater & Seniorberater, Kienbaum Management Consultants: HR-Strategie, Talent Management, Leadership Development
2005 – 2008	Studentischer Mitarbeiter/ Praktika bei Porsche Consulting GmbH, Stuttgart; Deutsche Telekom AG, Bonn; rosenbaum nagy unternehmenberatung, Köln; Experte Broking bei maxblue, Deutsche Bank Gruppe
2002 – 2008	Studium der Psychologie, Universität Bonn; Abschluss Dipl.-Psych.





## DR. DANIEL GLÄSER

Vita

### AUS- UND WEITERBILDUNG

- 2022 „Thinking Environment“ für Workshops, Teamentwicklung und Coachings, Marion Miketta
- 2021 Workshop „Create Resonance“, Falk Schöller & Volker Schuler
- 2012 – 2018 Promotion an der Universität Hamburg im Fach Psychologie zu den Effekten von finanziellen Anreizen auf das Verhalten von Mitarbeitern
- 2015 – 2016 Ausbildung zum Business Coach (dbvc), Fischer-Epe Team, Hamburg
- 2012 – 2014 Promotionsstudium an der Universität Hamburg sowie der Kühne Logistics University, Hamburg

### PUBLIKATIONEN (AUSZUG)

- Gläser, D., van Gils, S., Van Quaquebeke, N., (2022). With or against others? Pay-for-Performance activates aggressive aspects of competitiveness. *European Journal of Work and Organizational Psych.*
- Glaeser, D., & Van Quaquebeke, N. (2019). The double-edged sword of financial incentive schemes. In Sales, A. (Ed.). *Corporate Social Responsibility and Corporate Change - Institutional and Organizational perspectives*. Springer Nature, Switzerland.
- Gläser, D. (2018). Beyond Business: Side Effects of Paying Employees for Performance. Dissertation, Universität Hamburg, Institut für Psychologie.
- Gläser, D., van Gils, S., Van Quaquebeke, N., (2017). Financial Bonuses and Interpersonal Deviance: Competitiveness as the Match that Lights the Fire. *Journal of Personnel Psychology*, 16, 77-90. (Winner Best Paper Award 2017; siehe auch: <http://www.wiwo.de/erfolg/management/belohnung-am-arbeitsplatz-boni-vergiften-das-arbeitsklima/19725810.html>)
- Gläser, D. (2014). Gefährliche Belohnungen: Wie Vergütungssysteme schaden können. *Wirtschaftspsychologie aktuell*, Heft 4/2014, S. 42-45.



## DR. DANIEL GLÄSER

Beispielprojekte

### AUFBAU EINER AKADEMIE

Projektleitung, Konzeption und Abwicklung eines siebenmonatigen Projekts (100 Beratertage) zur Organisationsentwicklung einer Hauptabteilung eines mittelständischen Konzerns (ca. 4.000 Mitarbeiter)

- **Inhalte:** Durchführung von Workshops, Interviews, Vorstandspräsentationen, Großveranstaltungen; Projektmanagement, Inhaltliche Konzeption und Verantwortung des Gesamtprogramms, Einführung eines neuen Feedbackgesprächs, Schulung der Führungskräfte und Mitarbeiter
- **Elemente der Organisationsentwicklung:** Gemeinsame Gestaltung einer neuen Feedback- und Lernkultur, Veränderung der Führungsrolle in Richtung Coaching und Entwicklung, Beteiligung und Mitgestaltung aller Mitarbeiter zur Steigerung von Identifikation und Eigenverantwortung

### FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG

- Konzeption und Durchführung eines mehrmoduligen Entwicklungsprogramms für Abteilungsleiter und Hauptabteilungsleiter eines Industriekonzerns mit insgesamt über 130 Teilnehmern über vier Jahre
- **Inhalte:** Vermittlung und Erfahrung klassischer und zukunftsgerichteter Führungsthemen; Klärung und Stärkung der persönlichen Führungsrolle, Umgang mit Komplexität und Dilemmata, Rolle von Vertrauen und Kommunikation, eigene Haltung, Umgang mit schwierigen Situationen, Persönliche Resilienz
- **Aufbau:** Zweitägige Module im Abstand von 4-6 Wochen; jeweils mit Inputs, Übungen, Simulationen, Gruppenarbeiten, Kollegialer Beratung sowie kurzen Einzel-Coaching-Sessions; Transferaufgaben zwischen den Modulen

# subject :RESOUL

Methfesselstraße 38  
10965 Berlin

T +49 30 513 019 43

F +49 30 513 019 45

[info@subjectresoul.com](mailto:info@subjectresoul.com)

[www.subjectresoul.com](http://www.subjectresoul.com)

subject:RESOUL AG

Sitz Berlin, Amtsgericht Charlottenburg, HRB 214496 B

Vorstand: Martin Bersem, Julia Burghardt, Lars Förster, Dr. Daniel Gläser, Ewa Hüls-Kubisa,  
Sascha Kubiak, Stefan Leinweber, Sabine Lukowitz, Johannes Sattler, Nele Stuke, Annika Theobald

Aufsichtsrat: Ludwig Kannicht, Dr. Lynn Schäfer (Vorsitzende), Markus Smet

**Wir sind ein gemeinwohlorientiertes Unternehmen und bilanzieren nach den Standards der Gemeinwohlökonomie.**