

■ DR. DANIEL GLÄSER

■ Person



KONTAKT

daniel.glaeser@subjectresoul.com

[LinkedIn](#)

„Gelingende Zusammenarbeit lebt von Respekt, Freude (Soul!) und Verantwortung. Sie erfordert Dialog, Verständnis und Konfliktfähigkeit. Miteinander reden – klingt so einfach, misslingt so oft. Warum nicht damit anfangen? Zuhören, Feedback geben, aussprechen, was wichtig ist.“

Damit das gelingen kann, müssen Organisationen und Führungskräfte Rahmen schaffen, in denen Lösungsfindung, gemeinsame Verantwortung und kontinuierliche Verbesserung Vorrang vor Macht und Wettbewerb haben.

Dazu...

- unterstütze ich Organisationen und Management durch Impulse und Sparring
- trainiere ich Führungskräfte in der Findung und Gestaltung ihrer Rolle und Wirkung
- coache ich Führungskräfte und Expert:innen in einem geschützten Raum
- schaffe ich einen Raum für Teams, in dem auch Schwieriges ausgesprochen und verhandelt werden kann
- begleite ich Teams dabei, Führung und Verantwortlichkeit neu zu definieren und ohne klassische Hierarchie erfolgreich zu sein

All das immer individuell, pragmatisch und gleichzeitig anspruchsvoll – *in tune* mit der Kultur des jeweiligen Unternehmens; verbunden mit der humorvollen und liebevoll ermutigenden Einladung, die eigene Komfortzone gelegentlich zu verlassen.

■ **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, Projektleitenden und Expert:innen
- 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

QUALIFIKATION UND ERFAHRUNGEN

Seit 2018	Mitgründer und Vorstandsmitglied der subject:RESOUL AG
2012-2017	Berater und Coach für FÖRSTER UND NETZWERK GmbH (Vorläufer subject:RESOUL AG)
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.

WEITERBILDUNGEN

2024	Zertifizierung LINC Personality Profiler
2022	„Thinking Environment“ für Workshops, Teamentwicklung und Coachings, Marion Miketta
2021	Workshop „Create Resonance“, Falk Schöller & Volker Schuler
2018	Soziokratische Kreismethode Modul I, Barbara Strauch, Soziokratiezentrum Österreich
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

REFERENT:INNENTÄTIGKEITEN, VORTRÄGE & PUBLIKATIONEN

- 2022** 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.*
- 2019** 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.
- 2018** Gläser, D. (2018). Beyond Business: Side Effects of Paying Employees for Performance. Dissertation, Universität Hamburg, Institut für Psychologie.
- 2017** 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>)
- 2014** Gläser, D. (2014). Gefährliche Belohnungen: Wie Vergütungssysteme schaden können. *Wirtschaftspsychologie aktuell*, Heft 4/2014, S. 42-45.