



FEELGOOD MANAGEMENT REPORT 2025

FITyourMIND
VERA PODLINSKI

VERA PODLINSKI

FEELGOOD MANAGEMENT REPORT 2025

**THEMEN, HERAUSFORDERUNGEN
UND MASSNAHMEN IM FEELGOOD
MANAGEMENT**

INTRO

HERZLICH WILLKOMMEN ZUM FEELGOOD MANAGEMENT REPORT 2025!

Mein Name ist Vera Podlinski und es ist mir eine Herzensangelegenheit, die Arbeitswelt von morgen zum Besseren mitzugestalten.

Viele Unternehmen funktionieren heute noch nach den Prinzipien von gestern: Kontrolle statt Vertrauen, Druck statt Begeisterung, Hierarchie statt Kompetenz, ...

Doch diese Prinzipien passen nicht mehr zu unseren modernen Werten und veraltete Unternehmenssysteme lassen sich immer schwerer mit den Anforderungen und Wünschen unserer Lebensrealität harmonisieren.

Feelgood Management will Antworten auf diese Herausforderungen liefern. Es ist ein Ansatz, welcher mich seit Jahren begleitet, zu dem ich geforscht, publiziert, beraten und ausgebildet habe und den ich durch meine Arbeit - u.a. mit diesem Report - voran bringen möchte.

Ich wünsche dir viel Spaß beim Stöbern!



FEELGOOD MANAGEMENT REPORT 2025

Der Feelgood Management Report wurde zum ersten Mal im Dezember 2023 durchgeführt und ist eine Rückschau auf das jeweils vergangene Jahr in Sachen Feelgood Management und Kulturgestaltung in Unternehmen.

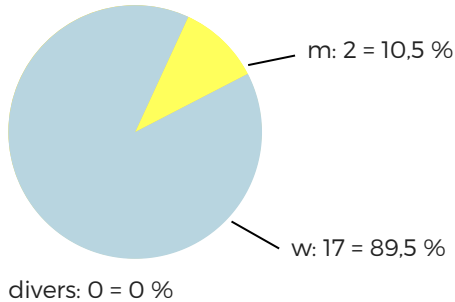
Ziel dieses Reports ist es, die Themen, Maßnahmen und Herausforderungen zu erheben, welche Feelgood Manager*innen in ihrer Arbeit im Jahr 2024 erlebt bzw. umgesetzt haben.

Der Feelgood Management Report dient dazu, Inspiration und Impulse für die eigene Arbeit in Bezug auf Kulturwandel und Zufriedenheit in Unternehmen zu gewinnen.

Der Report soll dabei unterstützen, das Thema Feelgood Management sichtbarer und präsenter zu machen, sowie den Diskurs in der Feelgood Management Community bereichern.

TEILNEHMENDE

Insgesamt haben 19 Personen teilgenommen.

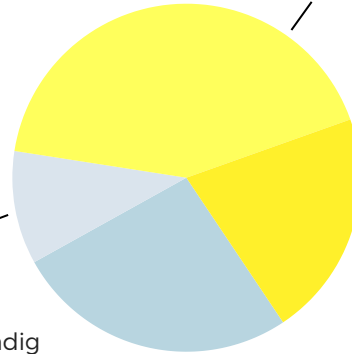


ANGESTELLT & SELBSTSTÄNDIG

Sowohl angestellt mit einem Teilaspekt Feelgood Management¹ als auch selbstständig als externe*r Feelgood Manager*in
2 = 10,5 %

ANGESTELLT

mit einem Teilaspekt Feelgood Management¹
8 = 42,1 %



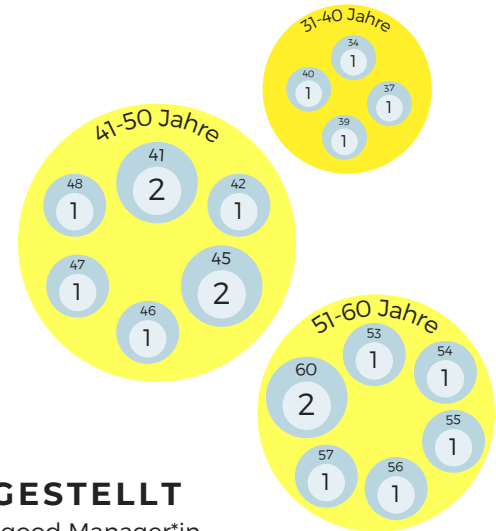
ANGESTELLT

als Feelgood Manager*in
4 = 21,1 %

SELBSTSTÄNDIG

als externe*r Feelgood Manager*in
5 = 26,3 %

ALTERS-VERTEILUNG



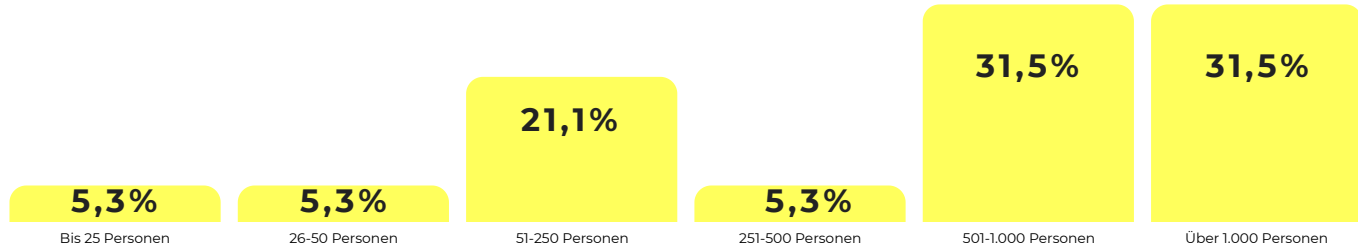
¹WEITERE TITEL & STELLENPROFILE

Agile Coach | Assistenz | Betriebskontakter*in | Coach & Arbeitsvermittler*in | Culture & Communications Lead | Koordinator*in für Unternehmenskultur | Leadership Coach | Marketingmanager*in mit Fokus auf Unternehmenskultur | Office Management |

5 Personalreferent*in Personalentwicklung & Change | Projektentwickler*in | Referent*in der Geschäftsleitung

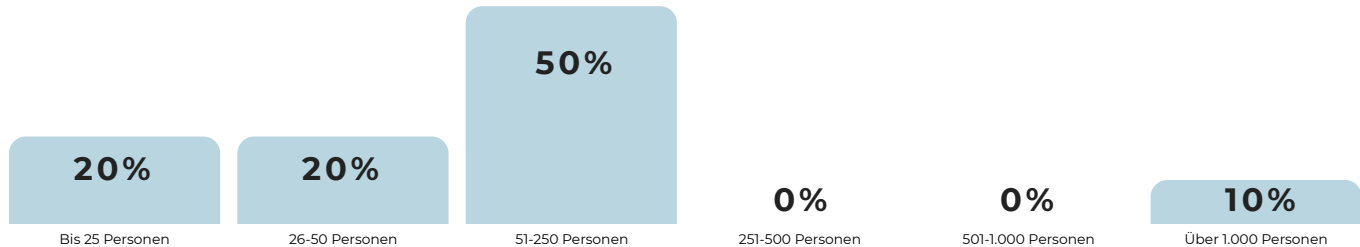
UNTERNEHMENSGRÖSSE

Personenanzahl der Unternehmen




TEAMGRÖSSE

Zuständige Personenanzahl



UNTERNEHMEN

GESUNDE MENSCHEN, KLARE WORTE: DIE BASIS FÜR EINE STARKE ZUKUNFT



Mentale Gesundheit und Kommunikation sind der Schlüssel zu einer resilienten und erfolgreichen Arbeitskultur. Mit Fokus auf Stressmanagement, Burn-out-Prävention und Team-Resilienz sowie einer offenen, transparenten Kommunikationskultur schaffen Unternehmen Raum für Wohlbefinden und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Diese Themen legen den Grundstein für ein Arbeitsumfeld, in dem Menschen sich entfalten und gemeinsam wachsen können.

HOT TOPICS

MENTAL HEALTH

37 % der Befragten nannten Mental-Health-Themen als relevant für 2024. Dabei wurden insbesondere die Aspekte Stressabbau und Stressmanagement, Selbstfürsorge, Gesundheitsvorsorge sowie mentale Gesundheit hervorgehoben. Dazu gehörte auch Burn-Out-Prävention, die Förderung von Gesundheit und Fitness sowie die Stärkung der eigenen Resilienz und der Teamresilienz. Mentale Gesundheit wurde dabei sowohl im Hinblick auf das Schaffen von Awareness betrachtet, als auch durch konkrete Angebote und präventive Maßnahmen.

(INTERNE) KOMMUNIKATION

37 % der Befragten nannten Kommunikation bzw. Interne Kommunikation als zentrales Thema. Dabei wurden besonders Transparenz und strukturierte interne Kommunikation im Kontext

von Unternehmensreorganisationen hervorgehoben, um Menschen durch gut geplante Kommunikationskaskaden mitnehmen zu können. Genannte Problemfelder waren auch Kommunikationsbarrieren, etwa das „hintenrum“ Sprechen anstelle eines offenen Austauschs mit Betroffenen. Zudem wurde angesprochen, dass die fälschliche Annahme, alle Kolleg*innen seien gleichermaßen informiert oder wüssten, wo relevante Informationen zu finden seien, das gegenseitige Verständnis beeinträchtigte. Als Ansatz zur Verbesserung der Kommunikationskultur wurden Feedbacktrainings genannt.

MOTIVATION

26 % der Befragten nannten Themen rund um Motivation und Zufriedenheit als zentral für 2024. Dabei wurden Mitarbeitenden-Motivation, finanzielle Unzufriedenheit sowie Status-Quo-Abfragen zu den Bedürfnissen im Team genannt. Besonders hervorgehoben wurde der Schmerz und die Belastung, die durch fehlende Wertschätzung entstehen können.

TEAMENTWICKLUNG

21 % der Befragten nannten Teamentwicklung als wichtig. Dabei standen Teambuilding, Team-events und Betriebsfeiern im Fokus. Weitere zentrale Aspekte waren das gemeinsame Erarbeiten eines Team-Kodexes, die Klärung von Rollen und Erwartungshaltungen sowie die Stärkung der Beziehungsebene im Team. Besonders betont wurde die Bedeutung guter sozialer Beziehungen und einer starken Gemeinschaft.

FÜHRUNG

21 % der Befragten nannten Führung als zentrales Thema für 2024. Dabei wurden im Speziellen Unzufriedenheit durch Mikromanagement seitens des obersten Managements und Führungsdefizite im Allgemeinen besonders hervorgehoben. Weiterhin wurde die Sensibilisierung von Führungskräften für die Unternehmenskultur sowie das gute Zusammenwachsen neuer Führungsteams

als wichtige Aspekte genannt. Auch die Weiterentwicklung von Führungskräften wurde als zentrales Anliegen betrachtet, um den steigenden Anforderungen in der modernen Arbeitswelt gerecht zu werden.

FLUKTUATION & FACHKRÄFTEMANGEL

21 % der Befragten nannten die Themen Fluktuation und Fachkräftemangel. Besonders hervorgehoben wurden die Bemühungen rund um die Gewinnung neuer Mitarbeitender in Zeiten des Fachkräftemangels sowie Fluktuation als Herausforderung. Auch die Eingliederung neuer Mitarbeitender und ein strukturiertes Onboarding wurden als wichtige Aspekte genannt, um eine nachhaltige Integration in bestehende Teams zu gewährleisten.

DIE GROSSE MÜDIGKEIT

16 % der Befragten nannten „Die große Müdigkeit“ als zentrales Thema für 2024. Dabei wurde die Erschöpfung nach zu vielen Transformationen sowie das Fehlen von Zuversicht für die Zukunft als belastende Faktoren hervorgehoben. Auch äußere Einflüsse wie Krisen, Inflation und der Umgang damit spielten eine zentrale Rolle, ebenso wie Ängste und Unsicherheiten, die daraus resultieren. Ebenso wurde der Mangel an Zeit der Mitarbeitenden, um sich mit Themen wie Kulturwandel auseinanderzusetzen, genannt.

BEGLEITUNG

16 % erläuterten, dass ihr Arbeit im Werte- und Kulturwandel auch in der Begleitung durch Positive Psychologie bzw. Positives Coaching bestand, indem Stärken beleuchtet und Ressourcen aktiviert wurden, um so besser mit neuen herausfordernden Situationen umgehen zu können.

KONFLIKTE & HYBRIDE ARBEIT

Je rund 11 % nannten Konflikte bzw. Hybrides Arbeiten als relevant in 2024. Bei ersterem ging es um Konfliktbewältigung sowie Konflikttrainings. Bei zweiterem ging es um Fragen rund um Home-office versus „Back to Work“ – also darum, passende Arbeitsformen in Präsenz, digital oder hybrid zu finden.

DIVERSES

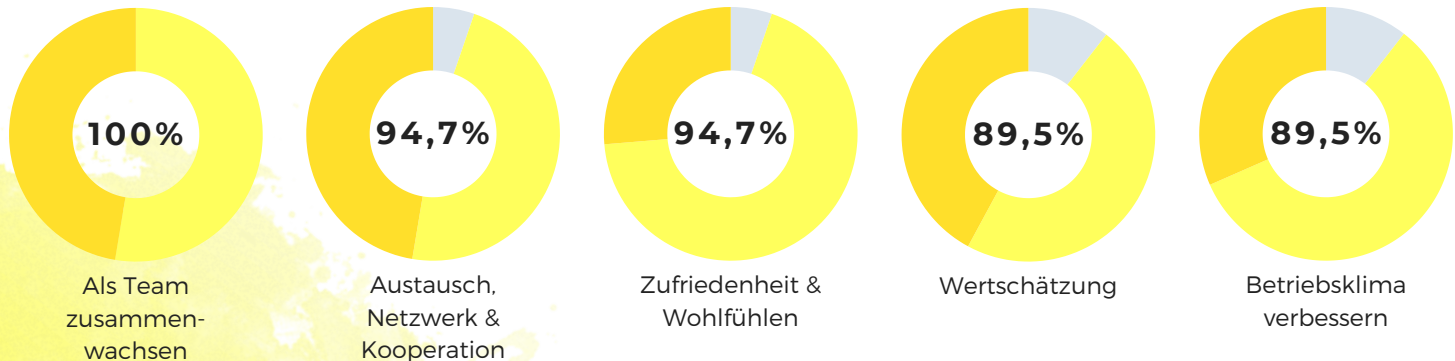
Einzelne erwähnten außerdem als bewegte Themen in 2024 die Verbesserung der Zusammenarbeit über Abteilungen hinweg, die Gestaltung der Büroräume unter anderem durch Pflanzen sowie die Begleitung von Auszubildenden.

TEAMGEFÜGE ZUFRIEDENHEIT AUSTAUSCH

Die **Arbeit mit Teams** ist eine Konstante und ein wichtiger Hebel im Feelgood Management und führt in diesem Jahr die Top 5 Topics an. Der Fokus auf **“Zufriedenheit & Wohlfühlen”** ist weiterhin hoch und der auf **“Austausch, Netzwerk & Kooperation”** ist nochmal gestiegen (+ 5,8 %). Das Thema **“Wertschätzung”** ist im Vergleich zum letzten Jahr jedoch weniger explizit behandelt worden (- 10,5 %). Das Thema **“Transparenz, Ehrlichkeit & Kommunikation”** ist sogar nicht mehr Teil der Top 5 (- 10,2 %). Stattdessen wurde mehr dahingehend umgesetzt, das **Betriebsklima zu verbessern** (+ 11,7 %). Den größten Abwärtstrend haben die Themen **“Moderne Strukturen”** mit - 23,9 % und **“Motivation & Engagement”** mit - 30,8 % erlebt. Den größten Aufwärtstrend sieht man bei **“Identifikation mit dem Unternehmen erhöhen”** mit + 23 %.

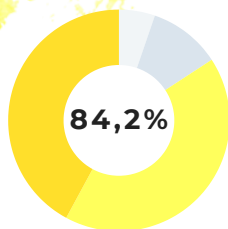
TOP 5 TOPICS

Die Befragten haben die folgende Themen in Bezug darauf eingestuft, wie sehr sie ihnen bei ihrer Arbeit als Feelgood Manager*in begegnet sind. Hier wurde vor allem erfragt, worauf die Befragten 2024 konkret abgezielt haben bzw. zu welchen Themen tatsächlich Maßnahmen umgesetzt wurden. Die Befragten stufen die Themen dazu in den vier Kategorien "gar nichts umgesetzt", "eher wenig umgesetzt", "einiges umgesetzt" und "viel umgesetzt" ein. Die visuelle Darstellung der Kreisdiagramme zeigt die Summe der Prozentangaben in den beiden letzten Kategorien "einiges umgesetzt" und "viel umgesetzt". Daraus ergeben sich die Top 5 Topics im Feelgood Management 2024:

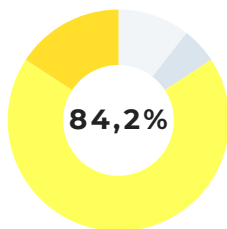


■ gar nichts umgesetzt ■ eher wenig umgesetzt ■ einiges umgesetzt ■ viel umgesetzt

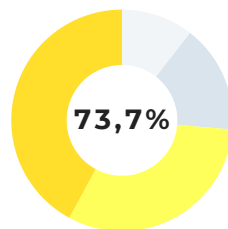
gar nichts umgesetzt eher wenig umgesetzt einiges umgesetzt viel umgesetzt



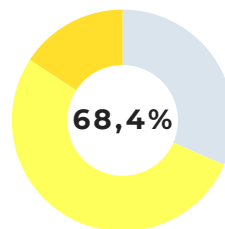
Transparenz,
Ehrlichkeit &
Kommunikation



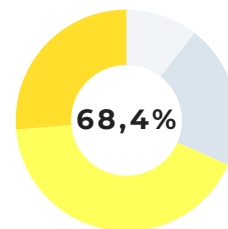
Identifikation mit
dem Unter-
nehmen erhöhen



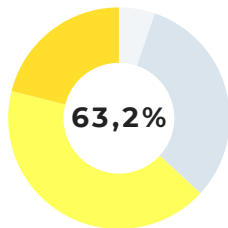
Moderne
Führung



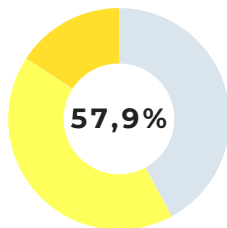
Moderne
Arbeitsweisen



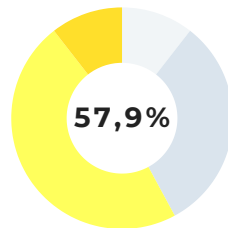
Werte
erarbeiten



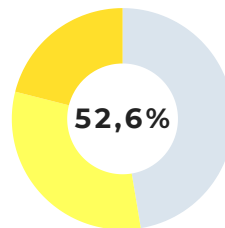
Sinnhaftes
Arbeiten



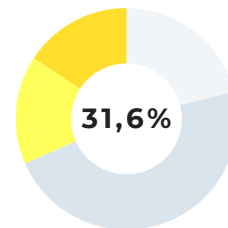
Gesundheit,
Arbeitsbelastung
& Stress



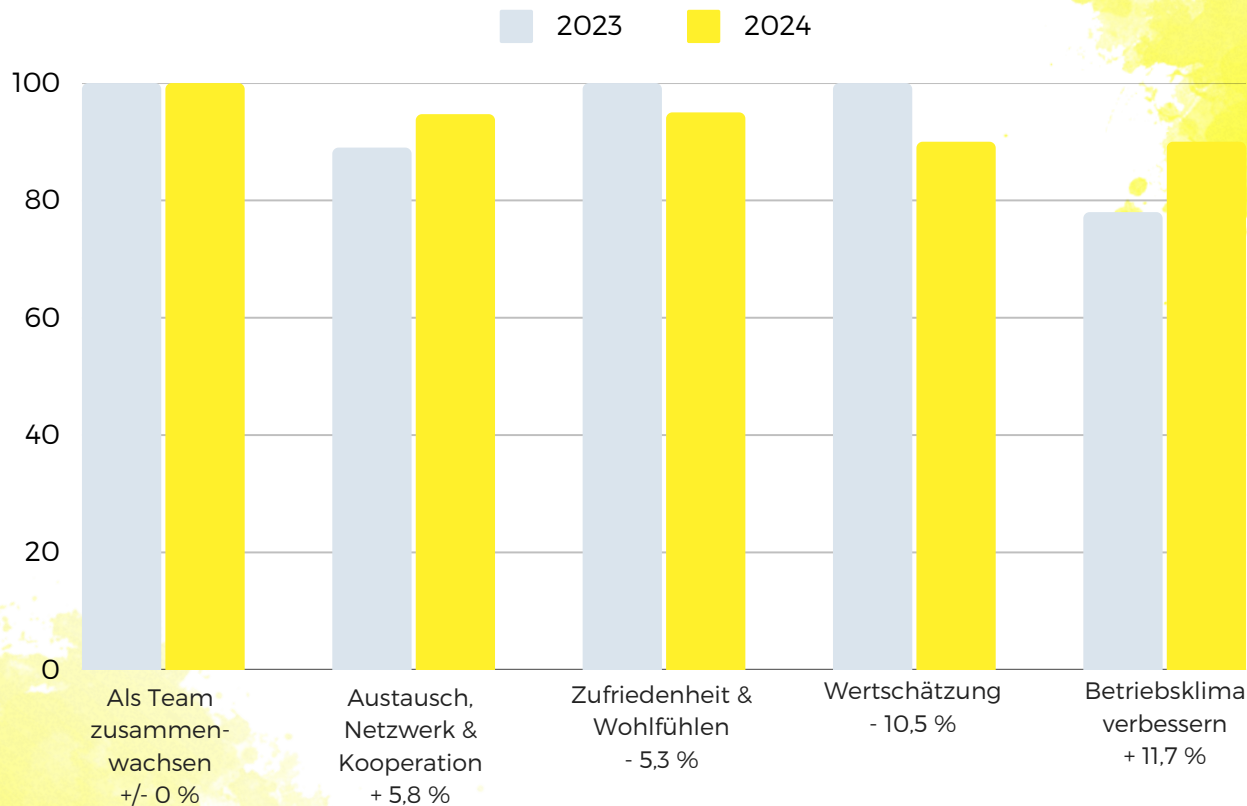
Vision entwickeln



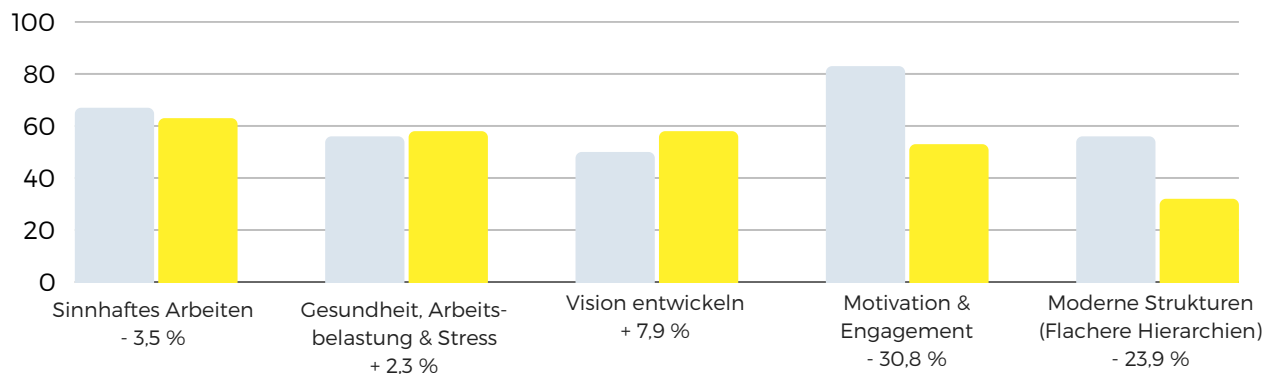
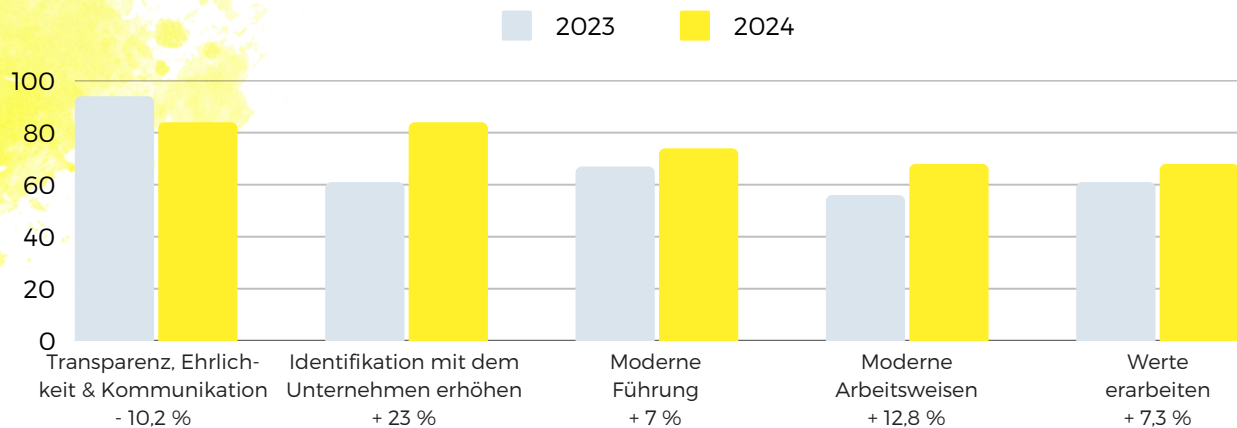
Motivation &
Engagement



Moderne Struk-
turen (Flachere
Hierarchien)



Veränderung der Top 5 Topics: **„Als Team zusammenwachsen“** ist stabil bei 100 % geblieben. Das zweitrelevanteste Thema ist **„Austausch, Netzwerk & Kooperation“**, was noch mehr stattgefunden hat als im Vorjahr. Die anderen Top 5 Topics des letzten Jahres haben Prozentpunkte eingebüßt, wodurch **„Transparenz, Ehrlichkeit & Kommunikation“** gar nicht mehr in den Top 5 zu finden ist. Stattdessen findet sich das Thema **„Betriebsklima verbessern“** in den Top 5 Topics wieder.



MASSNAHMEN & FORMATE

Die Befragten haben folgende Maßnahmen als Feelgood Management Formate umgesetzt:

TEAMENTWICKLUNG & ZUSAMMENARBEIT

- Teamentwicklung, Teambuilding und Teamworkshops (z.B. Vision und Zielstellung klären, besseres Kennenlernen, Konflikte lösen)
- Erstellung eines Team-Kodex
- Lego Serious Play Workshop
- Team-Events (z.B. Teamfrühstück, Verabschiedungsrituale)
- Reflexionsfragen für regelmäßigen Check-in/Check-out
- Speeddating mit Icebreaker-Fragen, um Teamspirit zu stärken
- Retros (Rückblick auf bestimmte Arbeitsphasen und Learnings daraus. Offene Planung und Lernkurve für kommende Projekte)

VERNETZUNG & KENNENLERNEN UNTERNEHMENSWEIT

- Event-Begleitung und -Durchführung (z.B. Feierlichkeiten wie ein Jahresabschlussevent)
- Standortbesuche für zentrale Verwaltungsteams, um das Unternehmen kennenzulernen und Verständnis für das große Ganze zu schaffen
- Team Vorstellungen "Behind the Scenes"
- Cultural Integration: Freiwillige Selbstvorstellung inklusive lustiger oder wichtiger Besonderheiten von allen neuen Mitarbeitenden
- Onboarding Buddy System
- Informelle Treffen (z.B. Klettern, Kochen, Siebdruck, Museum, Afterwork Drinks...)
- Verschiedene Formate zum Austausch, Update und Knowledge Sharing (Stand-Ups, Monthly Calls, Demo Day Sessions)
- Plattform zum Präsentieren und Feiern von individuellen Erfolgen



ZUFRIEDENHEIT & WERTSCHÄTZUNG



- Umfragen rund um die allgemeine Zufriedenheit sowie Erhebung von Bedarfen
- Einführung Mitarbeitenden-Vorschlagswesen 'Feelgood-Channel' via Teams
- Kudos-Aktion, bei der die Kolleg*innen die Möglichkeit hatten, sich nette Worte und Komplimente zu machen
- Interviews bei Unzufriedenheiten
- Gestaltung eines wertschätzenden und hilfreichen Onboardings
- Benefits: Extra Tag Urlaub am Geburtstag, Gehaltsanpassungen, Deutschland-Ticket

KOMMUNIKATION & TRANSPARENZ



- Verbesserung der internen Kommunikation (Aufbau eines Kommunikationsmodells)
- Förderung von Transparenz (z.B. indem Protokolle öffentlich auf einem Whiteboard festgehalten wurden)
- Entschlacken der Kommunikationswege
- Vorleben von aktivem Zuhören in Gesprächen
- Förderung der Vertrauenskultur
- Projektgruppen zur Verbesserung der Kommunikation und des Informationsflusses
- Kommunikationsformate

FÜHRUNG



- Führungskräfteentwicklung
- Barcamp für Führungskräfte "Zeit für Führung" zu verschiedenen Führungs- und Transformationsrelevanten Themen
- Verbindung zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden herstellen
- Umfragen in Bezug auf Führungskräfte
- Info, Highlights und Frage- & Antwortformate direkt mit Geschäftsführung und Führungskräften
- Verbesserung von Abteilungsleitungsmeetings

WEITERBILDUNG & ENTWICKLUNG

- Interne Weiterbildungsangebote, Kapazitäten für lebenslanges Lernen durch Fort- und Weiterbildung (z.B. unternehmensinterner Fortbildungskurs für die Arbeit mit ChatGPT)
- Konzeptentwicklung eines Fachkarrieremodells zur fachlichen statt rein hierarchischen Entwicklung im Unternehmen für mehr Optionen und Zufriedenheit der fachlichen Expert*innen auch ohne klassische Führungslaufbahn
- Einzelcoachings (z.B. bei herausfordernden Situationen) sowie individuelle positive Coachings (fokussierend auf Stärken, Werte, Sinn, Ziele, Optimismus und Gesundheit)
- Partizipation der Mitarbeitenden durch Erfahrungsaustauschformate (z.B. Lunch Lectures)
- Workshops mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten

MENTAL HEALTH & GESUNDHEIT

- Weiterbildungen (z.B. Mentale Gesundheit, Stressmanagement, Selbstfürsorge)
- Workshop am Mental Health Day: Wie gute soziale Beziehungen die mentale Gesundheit stärken
- Implementierung einer Betriebssportgruppe
- Verbesserung Kantinenangebot

UNTERNEHMENSKULTUR & -WERTE

- Lounge Gespräch: Moderierter Wertetalk mit ca. 10 Personen durch alle Hierarchieebene und mit Vertreter*innen aus dem oberen Management
- Culture Safari im Unternehmen: Ein Unternehmensbereich ist Gastgeber für andere Bereiche, zeigt fachliche und kulturelle Highlights in Office Safari, danach Netzwerken
- Gemeinsame Ernennung von Pat*innen für einzelne Werte aus dem Unternehmensleitbild



FEEDBACK



- Format zur Verbesserung der Fehlerkultur
- Erarbeitung einer Checkliste für Feedback- und Konfliktmanagement
- Etablierung verschiedener Feedbackkanäle (z.B. Feedback Box)

BUNTGEMISCHT



- Betriebsfeier & Betriebsausflug
- Ausstattung aller Büros mit Pflanzen
- Workshop "Blick zurück, Vision voraus": Reflexion von Highlights und Stärken in 2024 und daraus neue positive Ziele für 2025 formulieren
- Digitaler Adventskalender mit inspirierenden Fragen
- Gemeinsam Eis essen gehen, den Weihnachtsmarkt besuchen
- Kleine Einführung in die regionalen Besonderheiten von Großstädter*innen, die zu uns aufs Land ziehen
- Format, um Verständnis für das Gegenüber aufzubauen
- Außendarstellung der Unternehmenskultur (Planung der Kundenbindung sowie PR-Maßnahmen)
- Kultur-Safari im BVFGM - Einladung von Feelgood Manager*innen in ein regionales Unternehmen, dass FGM praktiziert: Inspiration und Netzwerken

BEST PRACTICES

Folgende Beispiel-Maßnahmen wurden näher erläutert:

OFFENE AUSTAUSCH-MEETINGS UND STRUKTURIERTER ONBOARDING-PROZESS

In offenen Meetings ohne Geschäftsführer fördern wir einen lockeren Austausch gefördert, der den Mitarbeitenden die Möglichkeit gibt, ihre tatsächlichen Empfindungen und Herausforderungen zu teilen. Durch neue Formate wie ein Einschätzungsquiz oder informelle Gespräche wird der Dialog angeregt, sodass Kolleginnen aktiv mitreden und sich überhaupt trauen, sich einbringen. Ergänzend wurde ein Onboarding-Prozess gestartet, der neuen Kolleg*innen den Einstieg erleichtert und bestehenden Mitarbeitenden einen klaren Leitfaden gibt – für mehr Klarheit über unsere Werte, Bedürfnisse und Ziele.

„GOOD VIBES FOR CHRISTMAS“

Im November haben wir die Kolleg*innen ermutigt, bewusst Positivität zu verbreiten, indem sie sich gegenseitig mit Komplimenten oder persönlichem Lob beschenkten. Die Aktion lief anonym und wurde durch eine einfache Word-Vorlage organisiert, auf der alle Teilnehmenden ihre „Good Vibes“ festhalten konnten. Dort standen alle Namen der Teilnehmenden und es war Platz für die Good Vibes. Diese konnten dann in die jeweiligen Boxen der einzelnen Personen gesteckt und anschließend bei uns abgeholt werden. Bis Mitte Dezember wurden die liebevollen Botschaften gesammelt und verteilt – eine wertschätzende Geste, die für viel Freude und Verbundenheit sorgte.

KREATIVWORKSHOP ZUR GESTALTUNG EINES NEUEN BÜROKONZEPTS

Ein Lego-Workshop wurde genutzt, um die Vorstellungen des Teams zum neuen Bürokonzept zu erkunden. Dabei äußerte das Team Wünsche nach mehr Pflanzen, modernisierten Räumen und zusätzlichen Bereichen für aktive Zusammenarbeit. Diese Erkenntnisse flossen direkt in die Planung der Umbau- und Modernisierungsmaßnahmen ein.

IMPULS-WORKSHOP „BLICK ZURÜCK, VISION VORAUS!“

Zum Jahresende gab es für 16 Kolleg*innen einen 30-minütigen Workshop, um in der hektischen Vorweihnachtszeit innezuhalten und persönliche Ziele zu reflektieren. Mit der „BEST-OF-2024“-Liste wurden Erfolge, Stärken und Highlights des Jahres gewürdigt, um daraus individuelle Visionen und positive Ziele für 2025 abzuleiten.

Inspiziert von der Positiven Psychologie haben wir nicht nur die Struktur eines Ziels betrachtet, sondern auch darüber gesprochen, wie Motivation und Zuversicht auf dem Weg dorthin gestärkt werden können. Ziele verleihen dem Leben nicht nur Sinn, Struktur und Bedeutung, sondern korrelieren auch mit dem Wohlbefinden. Deshalb half bei der Zielfindung vor allem die Frage "Welche Ziele machen dich glücklich?"

Zum Abschluss wurden die Teilnehmenden ermutigt, ihr Ziel in ein motivierendes Motto zu verwandeln – als persönlichen Hashtag für 2025. Ob als PC-Passwort, Post-it am Bildschirm oder Reminder auf dem Handy: Dieser Hashtag soll sie im Alltag immer wieder an ihre Vision erinnern.

TEAM-KODEX FÜR EINE KLAARE ZUSAMMENARBEIT

Der Team-Kodex dient als Leitbild für Teams, die entweder kein übergeordnetes Unternehmensleitbild haben oder ihre eigenen Werte weiterentwickeln möchten. Er hilft, klare Vorstellungen darüber zu entwickeln, was für das Team in der Zusammenarbeit wichtig ist und wie der Umgang miteinander gestaltet werden soll.

ROLE MODELS IM INTERVIEW – INSPIRATION FÜR ALLE

Durch Interviews mit Role Models wurden inspirierende Geschichten und Erfahrungen geteilt, die über Social Media eine breite Zielgruppe erreichten. Die Postings dienten als Sprachrohr für Gleichgesinnte, die sich durch die authentischen Einblicke motivieren ließen.

ONBOARDING-BUDDY FÜR EINEN GELUNGENEN EINSTIEG

Ein Onboarding-Buddy ist ein wichtiger Bestandteil des Onboarding-Konzepts und unterstützt neue Mitarbeitende dabei, sich schnell im Unternehmen zurechtzufinden und im Team anzukommen. Diese*r persönliche Ansprechpartner*in sorgt für ein Willkommensgefühl, das die Integration erleichtert und die Zusammenarbeit fördert. Das Ergebnis: Eingespielte Teams, reibungslose Abläufe und langfristig gesteigerter wirtschaftlicher Erfolg.

LOKALE KULTURTEAMS FÜR EINE LEBENDIGE UNTER- NEHMENSKULTUR

Um das Wachstum in der DACH-Region zu begleiten, wurden in allen Büros freiwillige Kulturteams etabliert. Diese gestalten eigenständig Initiativen und Maßnahmen, angepasst an die Bedürfnisse ihrer Kolleg*innen, unterstützt durch ein individuelles Budget. Regelmäßige Austauschformate, wie ein monatlicher Call, fördern den Wissenstransfer und stärken die Zusammenarbeit zwischen den Teams durch Teilen von Erfahrungen, Austausch und gegenseitige Unterstützung.

CHATGPT UND CO – KOMPETENZEN FÜR DIE ZUKUNFT AUFBAUEN

Um die Nutzung von ChatGPT und ähnlichen Tools im Bildungsbereich zu fördern, haben wir verschiedene Info- und Einführungsveranstaltungen angeboten, die als Aufzeichnungen zur Verfügung stehen. Ergänzt wird dies durch einen regel-

mäßigen Newsletter mit aktuellen Entwicklungen, Comics und Witzen sowie einem internen Fortbildungskurs. Dieser bietet praxisnahe Einblicke, wie ChatGPT im Arbeitsalltag unterstützt und effektiv genutzt werden kann. Ziel ist es, Berührungspunkte abzubauen und die Kompetenzen im Umgang mit KI unternehmensweit zu stärken.


FÜHRUNGSKRÄFTE- WORKSHOPS ZUM CHANGE IM KUNDENSERVICE

Zur Neustrukturierung des Kundenservice wurden zwei Workshops mit den neuen Führungskräften durchgeführt. Ziel war es, einen gemeinsamen Spirit im Führungsteam zu schaffen, alte Unzufriedenheiten loszulassen und ein vertrauensvolles Miteinander aufzubauen. Neben den persönlichen Reflexionen und Teambuilding im ersten Workshop wurden im zweiten Workshop die strategische Ausrichtung und ein gemeinsames Zielbild entwickelt. Das gestärkte Vertrauen und die gewonnene Energie bilden nun die Grundlage für die Einbindung der Mitarbeitenden im nächsten Schritt.

KÜNDIGUNG DURCH COACHING UND AKTIVES ZUHÖREN ABGEWENDET

Ein Mitarbeitender äußerte den Wunsch zu kündigen. In einem Coaching-Gespräch wurden die Gründe erfasst und die Führungskraft eingebunden. Gemeinsam konnte in einem offenen Austausch eine Lösung gefunden werden, die die Kündigung abwendete und das Vertrauen des Mitarbeitenden wieder stärkte.

KULTUR IN DER KRISE: WENN DIE REORG ZUR BELASTUNG WIRD



Dauernde Reorganisationen, wirtschaftlicher Druck und die Abkehr von kulturellen Initiativen haben viele Unternehmen in einen reinen Überlebensmodus versetzt. Viele Menschen sind verunsichert und müde. Doch gerade in Zeiten der Krise zeigt sich der wahre Wert einer starken Unternehmenskultur: Sie schafft Stabilität, fördert Zusammenhalt und legt die Basis für Innovation und nachhaltigen Erfolg.

HERAUSFORDERUNGEN

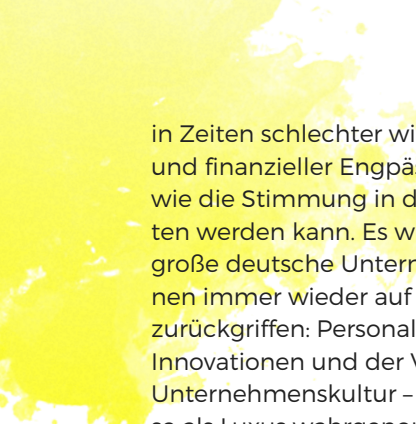
UNSICHERHEIT UND DEMOTIVATION DURCH REORG & CULTURE CLASH

Über 42 % der Befragten berichteten von Herausforderungen in Bezug auf Reorganisationen: Durch andauernde Veränderungsprozesse litten die Loyalität und Motivation der Mitarbeitenden, auch, weil sich Teamzugehörigkeiten und Erwartungshaltungen ständig änderten. Es wurde der Mangel an Zuversicht und vermehrte Sinnfragen genannt sowie die Notwendigkeit, der Unsicherheit, der Angst vor Veränderung und dem Unverständnis im Wandel zu begegnen. Eine Herausforderung lag daher darin, Transparenz und Kommunikation zu schaffen, um die Mitarbeitenden abzuholen, einzubinden, zu motivieren und mitzunehmen. Als besondere Herausforderung wurde außerdem ein frustrierender Culture Clash durch die Fusionierung zweier Unternehmen und dem damit einhergehenden Einschnitt einer neuen

Unternehmenskultur genannt. Ebenso war die Gleichbehandlung verschiedener Geschäftsbereiche schwer aufgrund der Silobildung und des Mangels eines „Blickes über den Tellerrand“. Hier fehlte es an einer ganzheitlichen Betrachtungsweise, dass ein Unternehmen nur funktionieren kann, wenn „jedes Teil des Uhrwerks gut funktioniert“. Grundsätzlich wurde berichtet, dass Veränderungen zwar erwünscht waren, aber häufig nur der eigene Rahmen gesehen werde und kaum jemand selbst mitwirken wolle. Die Menschen würden beobachten und abwarten.

DAUERKRISENMODUS UND RÜCKSCHRITTE IM KULTUR- WANDEL

Viele Unternehmen befanden sich 2024 im Dauerkrisenmodus und kämpften mit den Auswirkungen wirtschaftlicher Unsicherheiten. Davon berichteten rund 26 % der Befragten. Insbesondere



in Zeiten schlechter wirtschaftlicher Nachrichten und finanzieller Engpässe stellte sich die Frage, wie die Stimmung in der Belegschaft hochgehalten werden kann. Es wurde beobachtet, dass viele große deutsche Unternehmen in Krisensituationen immer wieder auf die gleichen Maßnahmen zurückgriffen: Personalabbau, das Streichen von Innovationen und der Verzicht auf Investitionen in Unternehmenskultur – Dinge, die fälschlicherweise als Luxus wahrgenommen würden. Jemand sprach in diesem Zusammenhang von einem signifikanten Rückschritt im Bereich Kulturwandel und dass Konzepte wie New Work „gefühlst gestorben“ seien.


Mitten in der Wirtschaftsrezession, in der die Unternehmen um jeden Euro kämpften, seien die Mitarbeitenden zunehmend ins Hintertreffen geraten und würden wieder wie Nummern behandelt. Statt in kostengünstige Maßnahmen wie Feelgood Management zu investieren, dominierten kurzfristige Entscheidungen und rein zahlenorientiertes Denken.

Dies führe zu einer negativen Spirale: Obwohl der Fachkräftemangel nach wie vor ein großes Problem darstelle, vergraulten Unternehmen qualifizierte Mitarbeitende durch unattraktive Rahmenbedingungen. Wertvolle Talente verließen die Un-

ternehmen, während das verbleibende Personal häufig unzufrieden und unproduktiv sei. Dienst nach Vorschrift, hohe Fehlzeiten und eine generelle Resignation waren die Folge.

Gleichzeitig standen Unternehmen vor der Herausforderung, große Projekte realisieren zu müssen, um auf die aktuellen Marktsituationen und wirtschaftlichen Bedingungen zu reagieren. Doch gerade jetzt, wo innovative und nachhaltige Lösungen gefragt wären, fehlt es an den notwendigen finanziellen Mitteln und einer langfristigen Perspektive.

STEIGENDER ANSPRUCH VS. STARRE STRUKTUREN



Rund 16 % der Befragten sprachen von steigenden Ansprüchen der Mitarbeitenden, welche jedoch starren alten Strukturen, Konzern-Vorgaben oder langen, aufwendigen Prozesse seitens der Firmenpolitik gegenüberstünden. In Zuge dessen wurde auch betont, dass einige Mitarbeitende durch die alten Strukturen kein Vertrauen zum Unternehmen hätten und ein Mangel an Abschieds- und Kommunikationskultur herrsche.

MANGELHAFTES STANDING VON KULTURWANDEL

Ebenfalls rund 16 % berichteten, dass manche Entscheider*innen die Themen Kultur bzw. Zufriedenheit nicht oben auf der Agenda sähen, sondern diese im Gegenteil komplett vernachlässigten. Themen wie z.B. „Employee Experience“ seien noch wenig anerkannt und hätten deshalb entsprechend hohe Hürden zu überwinden, um sich zu etablieren. Hierbei sei ebenfalls problematisch, die Führungskräfte für die Unternehmenskultur zu sensibilisieren. Auf der anderen Seite wurde sich aber auch dafür ausgesprochen, dass es ebenso einige Unternehmen gäbe, die gerade in diesen schwierigen Zeiten weiter in die Kultur investierten, weil sie es als wichtig für den langfristigen Erfolg erachten und um „vor die Welle zu kommen“.

MANGEL AN LANGFRISTIGER UMSETZUNG UND PFLEGE DER KULTUR

Rund 16 % der Befragten teilten, dass eine besondere Herausforderung in der Frage liege, wie Kul-

turaspekte wie z.B. Wertschätzung im Unternehmen tatsächlich gelebt werde. Auch sei es unglaublich schwer, (meist) langjährige Mitarbeitende zu motivieren und zu begeistern. Hier entstand schnell der Eindruck, es sei nie genug und es werde immer gejammert und gemeckert. Ein großes Risiko lag auch darin, dass allein eine Handvoll Personen es schaffen könne, viel schlechte Stimmung und Energie zu streuen, was sehr herausfordernd für die Kulturarbeit war. In diesem Zusammenhang wurde auch allgemein die Kommunikation als Herausforderung betitelt.

DIVERSES

Ca. 11 % erwähnten die Themen Diversität und Zeitmanagement. Dabei ging es um die Herausforderungen im Umgang mit unterschiedlichen Generationen und das grundsätzliche Verständnis von Inklusion und Vielfalt sowie die internationaler werdende Kollegschaft. In Bezug auf Zeitmanagement wurde auch der erhöhte Workload der Mitarbeitenden angesprochen. Außerdem nannte eine Person als neue Herausforderung in 2024 das Thema KI bzw. AI.

ERFOLGSFAKTOREN

REAKTIONEN & ANKLANG

Die verschiedenen Maßnahmen wurden überwiegend sehr positiv aufgenommen. Viele Mitarbeitende schätzten die Möglichkeit, sich gemeinsam an einen Tisch zu setzen und in einem psychologisch sicheren Rahmen offen zu sprechen. Dies förderte Vertrauen und stärkte das Gefühl der Zusammengehörigkeit. Insbesondere der Austausch mit Kolleg*innen über gemeinsame Themen wurde sehr wertgeschätzt, da er das Bewusstsein für geteilte Erfahrungen und Herausforderungen stärkte.

Die Maßnahmen, die auf Wohlbefinden, persönliche Entwicklung, Selbstfürsorge und Selbstwert abzielen, fanden große Zustimmung. Praktische und wirkungsvolle Interventionen haben die Mitarbeitenden motiviert und beflügelt. LinkedIn-Beiträge wurden gerne gelesen und im Face-to-Face-Austausch diskutiert, was das Interesse und die Freude an den Themen weiter verstärkte.

Dennoch berichteten auch einige Befragte, dass es zu Beginn auch eine gewisse Skepsis und Kritik gab, vor allem in Form von Reaktionslosigkeit oder sogar Ablehnung. Einige Mitarbeitende fokussierten sich auf einzelne Aspekte, die ihnen nicht zusagten, oder hielten bestimmte Maßnahmen für Zeitverschwendung. Doch nach einem Jahr sei spürbar, ein kleines Stück weitergekommen zu sein und es werde weiterhin Potenzial gesehen.

Insgesamt berichten die Befragten, dass die Maßnahmen gut ankamen, auch wenn es in einigen Teams noch Raum für Verbesserung gäbe, da die Umsetzung im Tagesgeschäft manchmal in Vergessenheit gerate oder nicht ausreichend priorisiert werde. Die kontinuierliche Umsetzung, wie zum Beispiel durch Paten für einzelne Werte, werde als wichtig erachtet, um langfristig einen nachhaltigen Erfolg zu sichern.

Insbesondere eine Vielfalt an Maßnahmen – von wertschätzend bis notwendig – werde als kohärent und zielführend empfunden. Das erleichtere es den Mitarbeitenden, Neues zu lernen und offen ins Gespräch zu gehen.

EFFEKTE – ERFOLGSSTORY

Einige der Befragten berichteten, dass durch die eingeführten Maßnahmen eine deutliche Verbesserung der internen Kommunikation erzielt werden konnte.

Die durchgeführten Maßnahmen und Projekte hätten nicht nur für mehr Sichtbarkeit von Kulturthemen geführt, sondern auch dazu beigetragen, dass sich Mitarbeitende stärker gesehen und gehört fühlen – ein Feedback, das immer wieder positiv bestätigt wurde.

Besonders der Fokus auf die Beziehungsebene habe das Miteinander im Unternehmen gestärkt, was sich in einer offeneren und vertrauensvolleren Kommunikation widerspiegelt. Insgesamt hätten die Maßnahmen eine Kultur des Dialogs und des offenen Austauschs gefördert, die das Arbeitsklima nachhaltig verbessert habe.

ERFOLGSFAKTOREN

Ein wichtiger Erfolgsfaktor war die frühzeitige Partizipation der Mitarbeitenden in der Vorbereitungsphase, was eine starke Identifikation mit den

Maßnahmen förderte. Besonders die Einbeziehung über alle Hierarchieebenen hinweg sorgte dafür, dass die Maßnahmen wirklich relevant für die Teilnehmenden waren. Der direkte Einbezug der Mitarbeitenden von Beginn an schuf ein Zugehörigkeitsgefühl und förderte die Kreativität, was den Erfolg der Maßnahmen zusätzlich unterstützte.

Das breit gefächerte Angebot wurde durch gezielte Werbung über Infoscreens, E-Mails, Betriebsversammlungen sowie Mund-zu-Mund bekannt gemacht. Gespräche und aktives Zuhören stärkten das Engagement und die Teilnahmebereitschaft.

Darüber hinaus wurden Maßnahmen sorgfältig ausgewählt, wobei auch Bedürfnisse einzelner Teams an verschiedenen Standorten berücksichtigt wurden (Culture of Cultures).

Abschließend trug auch ein gutes Preis-Leistungsverhältnis (z.B. externer Dienstleistungen) dazu bei, dass die Ressourcen effektiv genutzt wurden, was die Umsetzung der Maßnahmen insgesamt erfolgreich und nachhaltig machte.

MESSBARKEIT

GRUNDSÄTZLICHE GEDANKEN

Die Messbarkeit von Feelgood Management bzw. der Unternehmenskultur sei grundsätzlich eine Herausforderung, da viele Aspekte schwer in Zahlen zu fassen seien. Einige der Befragten hielten eine reine Quantifizierung auch nicht für notwendig oder waren sich diesbezüglich unsicher. Andere hielten eine Messbarkeit für dringend benötigt, um den Bedürfnissen des oberen Managements nachzukommen - aber bisher nicht greifbar.

Umfragen und insbesondere Skalen könnten helfen, eine gewisse Orientierung zu bieten. Es sei wichtig, die Erwartungshaltung hinsichtlich der Messbarkeit frühzeitig zu klären, besonders da direkte Effekte wie weniger Krankheitstage oder höhere Umsätze von vielen weiteren Faktoren beeinflusst würden. Daher ließen sie sich nicht eindeutig auf Kulturinitiativen zurückführen.

Eine Schwierigkeit liege auch darin, dass Prozesse in der Unternehmenskultur oft langwierig und unterschiedlich zu messen seien.

Zu Beginn sollte zunächst der IST-Zustand evaluiert werden, um später Veränderungen erkennen zu können. Dies solle kontinuierlich geschehen, z.B. durch quartalsweise digitale Formate, in denen Mitarbeitende Fragen an die Geschäftsführung stellen können, dabei helfen, positive Entwicklungen und wiederkehrende Themen zu messen.

Letztlich hänge die Wichtigkeit der Messbarkeit auch vom Reifegrad und Mindset der Entscheidungsträger*innen im Unternehmen ab. Demnach sei die Messbarkeit für manche Unternehmen wichtig, für manche weniger.

INSTRUMENTE ZUR MESSUNG VON FEELGOOD MANAGEMENT

- Evaluation des Status-Quo
- Anonyme und regelmäßig wiederholte Befragungen und Umfragen (insbesondere mit Skalenfragen: Kulturthemen lassen sich am einfachsten mit Skalierungsfragen abbilden. So können Entwicklungen und Fortschritte im jeweiligen Thema auch nachverfolgt werden)
- Einführung von kontinuierlichen Analyseinstrumenten: Weg von Momentaufnahmen alle zwei Jahre durch eine Umfrage und hin zu Non-Stop-Feedback, um einen Trend zu erhalten
- Stichprobenartige Gespräche, Interviews, Feedbackgespräche
- Feedback und Stimmung bei Teamevents erfassen
- Bei jedem Gespräch kurze zusammenfassende Notizen auflisten, was die Menschen bewegt hat und inwiefern man helfen konnte
- Supervision
- Umfrage von Great Place to Work inklusive der Beratungsleistung

MESSBARE KONSTRUKTE

- Fluktuation, Krankenstand / Fehlzeiten / Anwesenheiten und Kündigungen im Vergleich zum Vorjahr
- Fröhlichkeit der Mitarbeitenden
- Mitarbeitendenzufriedenheit
- Fehlerkultur
- Zusammenhalt
- Konfliktfähigkeit
- Lebendigkeit der Teamkultur (z.B. durch Teilnahmeanzahl an Teamevents, Teilhabe an Veranstaltungen oder Beteiligung an gemeinschaftlichen Projekten und Workshops)
- Kreative oder weniger kreative Arbeitsergebnisse
- Qualität der Ware / Dienstleistung (Reklamationen)

Die Operationalisierbarkeit der genannten Konstrukte ist allerdings teilweise schwierig und die genaue Umsetzung bleibt mitunter noch offen.

ZIELE FÜR 2025

VERSTETIGUNG

Die meisten der Befragten sprachen in ihren Zielen für 2025 davon, ihre Bemühungen fortzusetzen, auszuweiten oder zu optimieren. Eingeführte Formate sollen weiter ausgerollt, vergrößert oder professionalisiert werden. Dies berge auch das Potenzial, Feelgood Management noch stärker in der Organisation zu verankern. Ein Fokus liegt auch auf der Steigerung der Sichtbarkeit von Kulturthemen sowie transparenterer Kommunikation, um Mitarbeitende noch mehr zu befähigen, aktiv an der Gestaltung von Maßnahmen teilzunehmen und ihre Ideen einzubringen. Eine offene, bewusste und verbesserte Kommunikation soll 2025 dazu beitragen, die Zusammenarbeit weiter zu fördern. Prozesse sollen optimiert werden, um die Arbeit für alle effektiver und effizienter zu gestalten.

Insgesamt soll weiterhin an den zentralen Themen gearbeitet werden, um die Arbeitswelt noch menschlicher, gesünder und wertschätzender zu gestalten.

ZIELE IN BEZUG AUF KULTURWANDEL-THEMEN

Einige der Befragten nannten als konkrete Themenfelder für 2025 die Schwerpunkte Unternehmenswerte, Arbeitszufriedenheit, Wertschätzung und transparente Kommunikation. Es soll Workshops zu Kommunikation sowie Zeit- und Stressmanagement geben. Der Fachkräftemangel soll durch Generationen verbindende Maßnahmen und Verknüpfung zu New Work bekämpft werden. Und ein Großprojekt zur Wertearbeit soll vorangetrieben werden, um die Werte lebbar zu machen sowie echte Partizipation zu leben.

PERSÖNLICHE ROLLE & ENTWICKLUNG

Die Befragten nannten folgende Punkte in Bezug auf ihre eigene Rolle oder Entwicklung: Eine unterstützende Rolle einnehmen und mehr Zeit sowie Ressourcen für kreative Gedanken und die Teilnahme an Netzwerkveranstaltungen sowie HR-Events erhalten, um neue Kenntnisse und Ideen in die Arbeit zu integrieren.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist das aktive Zuhören, um im Alltag gezielt wahrzunehmen, was notwendig ist und wo nachgesteuert werden muss. Die Befragten streben an, aufmerksam und neugierig zu bleiben, um genau zu verstehen, welche Bedürfnisse bestehen.

Zudem nannten sie das Ziel, selbstbewusster und konsequenter in ihrer Haltung zu sein. Sie erkennen an, dass nicht jedes Unternehmen bereit ist,

einen Feelgood Management Ansatz umzusetzen. Gleichzeitig betonen sie, dass es wichtig ist, sich selbst treu zu bleiben und gegebenenfalls einen anderen Kontext zu suchen, in dem ihre Impulse gewünscht und gebraucht werden. Für die Befragten sind Freiwilligkeit und Partizipation grundlegende Voraussetzungen für erfolgreiches Feelgood Management. Einige der Befragten gaben sogar an, dass sie sich 2025 von ihrem aktuellen Unternehmen trennen werden, da die gelebten Werte der Geschäftsführung nicht mehr mit ihren persönlichen Werten übereinstimmen.

Unabhängig von dieser Entscheidung möchten sie weiterhin authentisch ihre Auffassung von erfülltem und gutem Arbeiten an Menschen, Teams und Unternehmen weitergeben – sei es bei einem neuen Arbeitgeber oder als selbstständige Trainer*innen und Coaches.


TIPPS

FEELGOOD HACKS

- Das Management muss überzeugt davon sein und Feelgood Management vorleben. Es steht und fällt mit dem Mindset der Unternehmensführung, ob Feelgood Management gelebt und umgesetzt werden kann.
- Geh in die offene Kommunikation und suche die Konfliktlösung!
- Es geht nicht allein. Suche dir Mitmacher*innen, die intrinsisch motiviert sind und mit denen du dich verbünden kannst! Beziehe immer die Geschäftsführung mit ein.
- Wenn einem Unternehmen die Persönlichkeiten, die für das große Ganze arbeiten, wichtig sind, ist Feelgood Management unerlässlich.
- Sei offen, neugierig und zukunftsorientiert!
- Mache eine gute und umfassende Auftrags- und Erwartungskklärung!
- Sorge für dein eigenes Wohlbefinden, nur so kannst du positive Impulse setzen!
- Feelgood Management muss unbedingt oben – idealerweise als Stab direkt bei der Geschäftsführung – angehängt sein.
- Plane ausreichend Budget ein!
- Lediglich authentisches Feelgood Management ist erfolgreich! Es muss ehrlich gemeint sein und besonders auch von der Führungsebene "gelebt" werden - nicht nur darüber sprechen!
- Schaffe mehr Bewusstsein und setze aktiv Dinge um.
- Ein Schritt nach dem anderen und nicht zu viel auf einmal wollen: Klein anfangen und das erste Saatkorn säen. Jeder Garten entstand mit dem ersten Setzling. Durch Kontinuität den Garten nach und nach anlegen und pflegen. Feelgood Management braucht Zeit zum Wachsen und Gedeihen.
- Ad-hoc-Maßnahmen, die einmalig stattfinden - und seien sie noch so toll - werden keinen langfristigen Effekt erzielen.

- Es geht um einen ehrlichen, transparenten, respektvollen und empathischen Umgang miteinander.
- Reden, reden, reden – und miteinander achtsam sein!
- Hartnäckig weitermachen und nicht demotivieren lassen!
- Sei offen, transparent und geduldig!
- Starte eine Kampagne zur Vorstellung: Was ist Feelgood Management? Gestalte dann eine Umfrage, wie die Arbeit gewünscht ist: Was benötigen die Kolleg*innen, um sich wohlfühlen und was sind nice to haves? Evaluiere anschließend, wo wir stehen und wie wir an unsere Ziele kommen. Welche Ziele sind realistisch und dringend und welche können wir ergänzen oder vertagen?
- Gestalte Generationen Events - damit deutlicher wird, welchen Vorteil Kolleg*innen mit 30 Jahren Betriebszugehörigkeit haben und welche Vorteile junge Kolleg*innen mit frischem Blick und Ideen haben.
- Höre auf die Mitarbeitenden und beziehe sie mit ein.
- Abfrage der Kolleg*innen, was sie über andere Abteilungen und Kolleg*innen wissen und schätzen.
- Mache bzw. biete Praktikumsstunden/ -tage in anderen Abteilungen an.
- Die Entscheider*innen fragen sich in der Regel: Was habe ich davon? Wenn man den Mehrwert herausarbeitet und den Entscheider*innen präsentiert, kann das dabei helfen, ihnen einen neuen Blick auf die Themen zu geben.

DEN MENSCH IN DEN MITTELPUNKT STELLEN: SO GELINGT FEELGOOD MANAGEMENT



Feelgood Management braucht eine klare Haltung – vom Management bis ins gesamte Team.
Setze auf offene Kommunikation, höre zu und schaffe Raum für respektvollen Austausch.
Denke langfristig und gehe geduldig Schritt für Schritt, um nachhaltig eine positive Kultur zu etablieren.

FEELGOOD MANAGEMENT REPORT 2025

Vielen Dank an alle Teilnehmenden des Feelgood Management Reports 2025!

Euer Engagement und eure Bereitschaft hilft uns als Community, gemeinsam zu lernen und zu wachsen - und zusammen die Arbeitswelt der Zukunft zu gestalten: Ein Ort, an dem Menschen einfach einen guten Job machen können!

Wenn du beim nächsten Mal dabei sein möchtest,

um Teil des Feelgood Management Reports 2026 zu werden, schreib mir eine kurze Nachricht an

hallo@fityourmind-coaching.de

oder vernetz dich mit mir, um den nächsten Aufruf mitzubekommen:

LinkedIn: [linkedin.com/in/verapodlinski](https://www.linkedin.com/in/verapodlinski)

YouTube: [@verafityourmind](https://www.youtube.com/@verafityourmind)

Instagram: [vera.podlinski.fityourmind](https://www.instagram.com/vera.podlinski.fityourmind)

BACKGROUND VERA PODLINSKI

Ich bin studierte Arbeits- und Organisationspsychologin, ausgebildeter Systemischer Coach und Autorin über kreative Zusammenarbeit und bewussten Kulturwandel in Unternehmen.

Ich begleite seit inzwischen neun Jahren Individuen, Teams und Organisationen in ihrer persönlichen und gemeinsamen Entwicklung. Dabei war ich in verschiedenen Rollen aktiv: Als Workshop-Moderatorin, Design Thinking Coach, Systemische Organisationsentwicklerin und Beraterin sowie als Personalreferentin im Culture Office eines Hamburger Unternehmens - und jetzt als Dozentin.

Häufig geht es in meiner Arbeit darum, die impliziten oder nicht direkt sichtbaren Regeln zwischen Menschen besprechbar zu machen, zu reflektieren und in hilfreiche(re) Verhaltensweisen umzuwandeln.

Ich freue mich unendlich, u.a. mit dem Feelgood Management Report meinen Teil zu einer besseren Arbeitswelt beizutragen - vielen Dank, dass du mitgemacht, ihn gelesen oder weiterempfohlen hast!

MORE

Wenn du mehr über meine Arbeit erfahren möchtest, findest du weiteres Futter in meinen Büchern über Feelgood Management.

Auf meinem YouTube-Kanal @verafityourmind bespreche ich viele Themen rund um Kulturwandel und Organisationsentwicklung - schau vorbei!

Als Kulturwandelberaterin und Teamentwicklerin begleite ich Individuen und Organisationen.

Im Februar 2024 habe ich meinen Onlinekurs "Feelgood Management" gelauncht! Hier lernst du alles rund um Kulturwandel und Arbeitszufriedenheit - psychologisch fundiert und mit jeder Menge Erfahrungswerten aus der praktischen Umsetzung!

Du findest alle Infos dazu auf www.fityourmind-coaching.de



ONLINEKURS

Lerne in 8 Modulen alles rund um Feelgood Management, Kulturwandel und Arbeitszufriedenheit in Unternehmen und werde selbst Kulturgestalter*in für eine wertschätzende Arbeitswelt von morgen.

- Modul 1: Das Berufsbild Feelgood Management
- Modul 2: Empathie & Beziehungsgestaltung im Business
- Modul 3: Kulturwandel durch Feelgood Management
- Modul 4: Zufriedenheit fördern durch Feelgood Management
- Modul 5: Voraussetzungen und Grenzen im Feelgood Management
- Modul 6: Prozess und Maßnahmen des Feelgood Managements
- Modul 7: Feelgood Management und Kommunikation
- Modul 8: Feelgood Management und Konflikte

Zum Kurs



ÜBER 20H
VIDEOMATERIAL

DIGITALE
WORKSHEETS &
CHECKLISTEN



GEDRUCKTE
WORKBOOKS

VERA PODLINSKI

FEELGOOD MANAGEMENT REPORT 2025

VIELEN DANK!

hallo@fityourmind-coaching.de
www.fityourmind-coaching.de