



FEELGOOD MANAGEMENT REPORT 2024

VERA PODLINSKI
FITYOURMIND COACHING
WWW.FITYOURMIND-COACHING.DE

Impressum

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

© 2024 Vera Podlinski, FITyourMIND Coaching

Herstellung und Verlag: BoD – Books on Demand, Norderstedt

ISBN: 9783758330261

VERA PODLINSKI

**FEELGOOD
MANAGEMENT
REPORT 2024**

**THEMEN, HERAUSFORDERUNGEN
& MASSNAHMEN**

INTRO

HERZLICH WILLKOMMEN ZUM FEELGOOD MANAGEMENT REPORT 2024!

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 - u.a. mit diesem Report - durch meine Arbeit voran bringen möchte.

Ich wünsche dir viel Spaß beim Stöbern!



FEELGOOD MANAGEMENT REPORT 2024

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

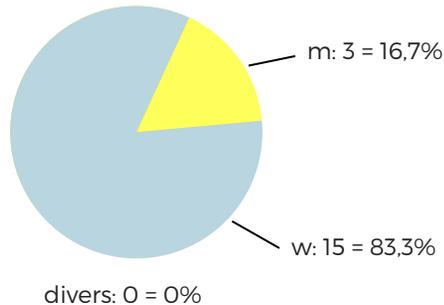
Ziel war es, die Themen, Maßnahmen und Herausforderungen zu erheben, welche Feelgood Manager:innen in ihrer Arbeit im Jahr 2023 erlebt bzw. umgesetzt haben.

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 18 Personen teilgenommen.

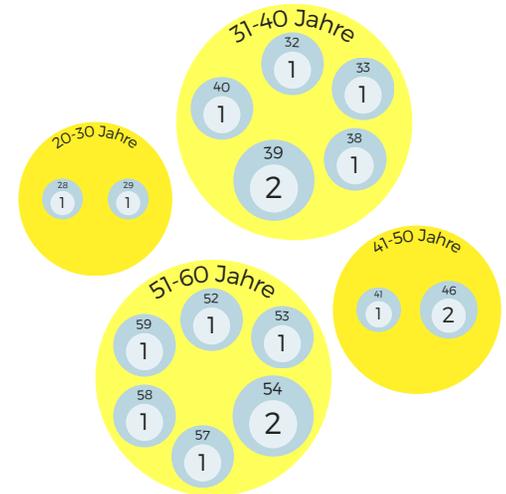


ANGESTELLT
als Feelgood Manager:in
5 = 27,8%

ANGESTELLT
mit einem Teilaspekt Feelgood
Management*
10 = 55,5%

SELBSTSTÄNDIG
als externe:r Feelgood Manager:in
3 = 16,7%

ALTERS- VERTEILUNG

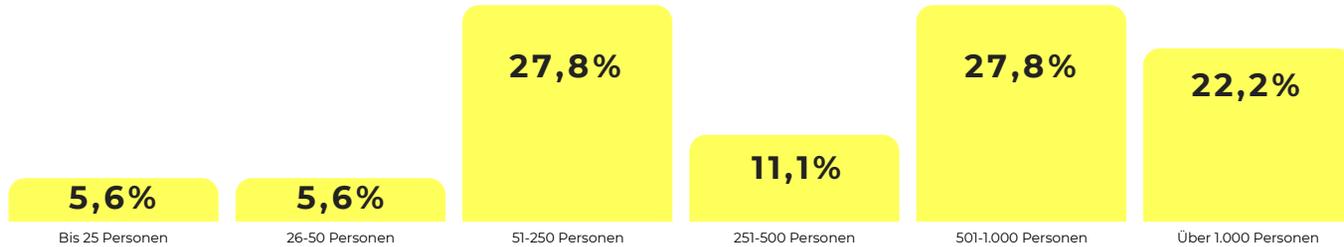


*WEITERE TITEL & STELLENPROFILE

Personalreferent:in für Personalentwicklung & Change (Culture Office) | Agile Coach | People & Workplace Experience Manager:in | Bereichsleitung People, Culture & Places | Unternehmenskontakter:in | Coach, Berater:in | People Operations Partner:in & Culture Club Member | Assistenz der Geschäftsstelle | Kulturgestalter:in | Projektleitung Informationskultur & Mitglied Steuerungsgruppe "Great Place to work" | Berater:in Unternehmenskultur & Trainer:in für Führungskräfte | Sustainability & DE&I Wissensmanager:in |

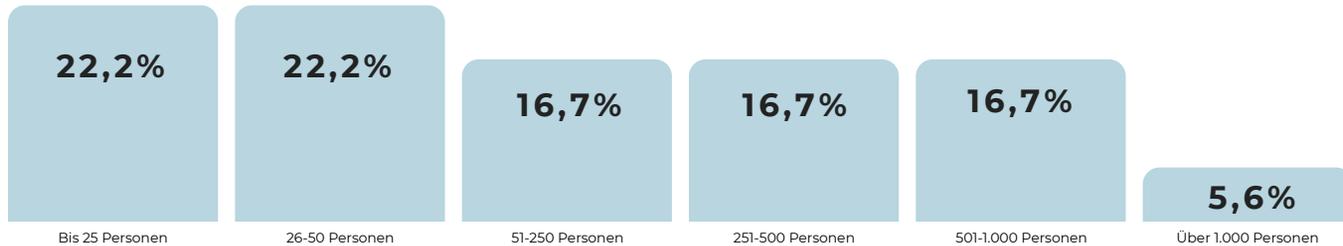
UNTERNEHMENSGRÖSSE

Personenanzahl der Unternehmen



TEAMGRÖSSE

Zuständige Personenanzahl



UNTERNEHMEN

EIN EINFACHES PRINZIP: WER SICH WOHLFÜHLT, ARBEITET BESSER!

Feelgood Management folgt einem einfachen Prinzip: Wer sich wohlfühlt, arbeitet besser!
Der ganzheitliche Ansatz zur Gestaltung einer starken Unternehmenskultur wirkt sich sowohl auf die Arbeitszufriedenheit aus, als auch auf die Produktivität.

HOT TOPICS

BELASTUNG & FLUKTUATION

50% der Befragten nannten Themen rund um Belastung und Fluktuation als relevant in 2023. Hierbei ging es um Schlagworte wie Mental Health / Psychische Gesundheit, Stressmanagement, Grenzen setzen, sich selbst nicht aufopfern, hohe Krankenstände, Überarbeitung, hoher Workload und viele Kündigungen. Feelgood Manager:innen seien hierbei als Gesprächspartner:innen und Vertrauenspersonen tätig.

FÜHRUNG

Rund 28% der Befragten nannten Führung in unterschiedlicher Ausführung als relevant in 2023. Sie sprachen dabei von Positive Leadership, Führungskräfteentwicklung und wertschätzender Führungskultur.

MITARBEITENDENBINDUNG & ATTRAKTIVITÄT

Rund 39% der Befragten nannten Aspekte rund um Mitarbeitendenbindung und Arbeitgeberattraktivität als wichtig in 2023. Dabei ging es um übergreifende Personalthemen insbesondere in Bezug auf Remote Work und hybrides Arbeiten, aber ebenso um die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers auch in Bezug auf Gehälter. Das Thema Menschlichkeit stand dabei im Zentrum und wurde relevanter eingestuft als z.B. Benefits.

KULTURWANDEL & WERTE

Rund 33% der Befragten nannten die Begleitung in (kulturellen) Veränderungsprozessen als relevant in den aufregenden Zeiten von 2023. Dabei ging es um Kulturwandel und Change, Entwicklung einer gemeinsamen Wertehaltung sowie das Leben der Unternehmenswerte und Führungsprinzipien bzw. -leitlinien.

KOMMUNIKATION & TRANSPARENZ

Rund 33% der Befragten erwähnten Kommunikation und Transparenz als wichtige Faktoren in 2023. Dabei ging es um wertschätzende und transparente Kommunikation - sowohl im Team als auch zwischen Team und Führungsebene. Transparenz von und nach oben war wichtig und die Mitgestaltung durch z.B. OKR wurde erwähnt. Feelgood Manager:innen fungierten dabei als Sprachrohr für Mitarbeitende im direkten Kontakt zu den Geschäftsführenden - auch, um die Anliegen der Mitarbeitenden zu eskalieren und einen Top-Down-Approach zu erreichen.

KONFLIKTMANAGEMENT

Rund 22% der Befragten sprachen von Konfliktmanagement als relevant in 2023. Dabei ging es um Feedback- und Konfliktkompetenz zum Lösen von Konflikten, sowie um Fehlerkultur, Fairness und wertschätzendes Arbeiten.

TEAM & ZUSAMMENARBEIT

Rund 28% der Befragten benannten die Teamgestaltung als wichtigen Aspekt in 2023: Es ging dabei um klare Aufgabenverteilung sowie Klarheit in der Rollendefinition, teilweise auch um agiles Arbeiten. Feelgood Manager:innen stellen dabei Fragen wie: "Wie arbeiten wir als Team? Wofür stehen wir alleine - wofür gemeinsam?" Motivation wurde ebenfalls als wichtig eingestuft.

VERNETZUNG & WEITERBILDUNG

Je rund 22% der Befragten stuften Vernetzung und Weiterbildung als wichtige Themen in 2023 ein. Bei der Vernetzung ging es um mehr Miteinander und standortübergreifende Teambuilding-Events. In Bezug auf Weiterbildung ging es um Entwicklung, Aufklärung und Befähigung der Organisation bzw. den Mitarbeitenden - teilweise auch durch Coaching.

WERTSCHÄTZUNG ZUFRIEDENHEIT TEAMGEFÜGE

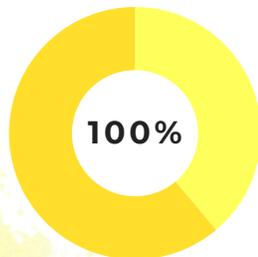
Wertschätzung ist nach wie vor einer der wichtigsten Parameter im Feelgood Management und der Hebel zu einer starken Unternehmenskultur. Die Verbesserung von Zufriedenheit und Wohlfühlen macht dabei den Kern der Arbeit aus. Dazu wurde in 2023 insbesondere auf Teamebene angesetzt.

TOP 5 TOPICS

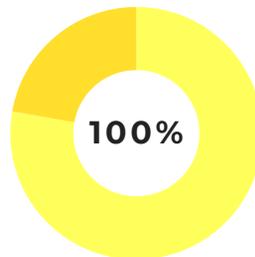
Die Befragten haben die folgende Themen in Bezug darauf eingestuft, wie sehr sie ihnen bei ihrer Arbeit als Feelgood Manager:in begegnet sind. Hier wurde vor allem erfragt, worauf die Feelgood Manager:innen 2023 konkret abgezielt haben bzw. zu welchen Themen tatsächlich Maßnahmen umgesetzt wurden. Die 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 2023:



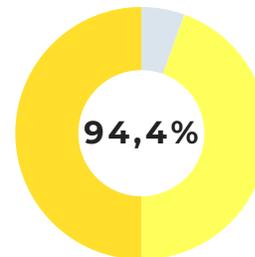
Wertschätzung



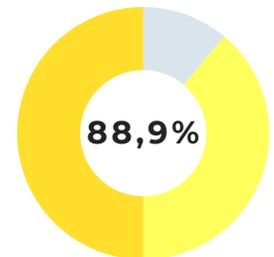
Als Team
zusammen-
wachsen



Zufriedenheit &
Wohlfühlen

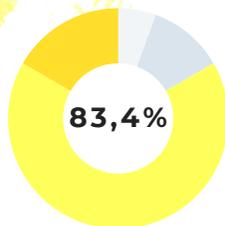


Transparenz,
Ehrlichkeit &
Kommunikation

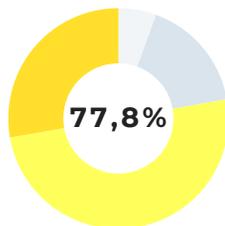


Austausch,
Netzwerk &
Kooperation

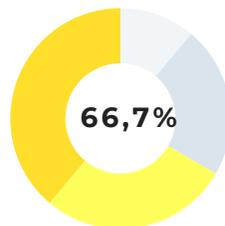
gar nichts umgesetzt eher wenig umgesetzt einiges umgesetzt viel umgesetzt



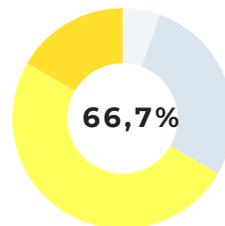
Motivation & Engagement



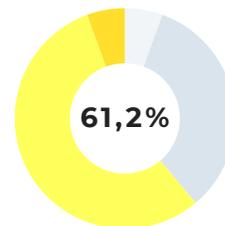
Betriebsklima verbessern



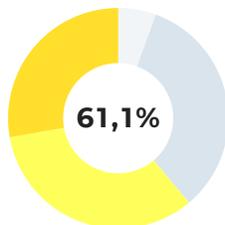
Moderne Führung



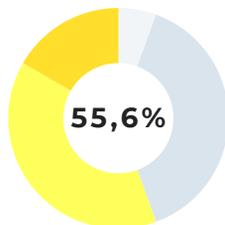
Sinnhaftes Arbeiten



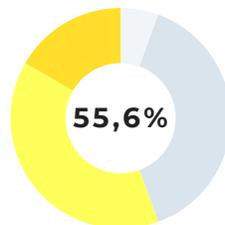
Identifikation mit dem Unternehmen erhöhen



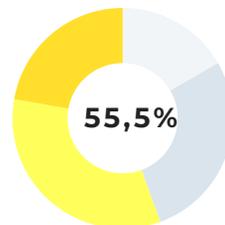
Werte erarbeiten



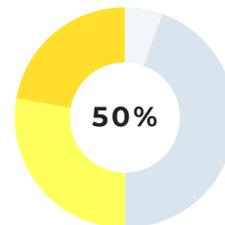
Gesundheit, Arbeitsbelastung & Stress



Moderne Arbeitsweisen



Moderne Strukturen (Flachere Hierarchien)



Vision entwickeln

MASSNAHMEN & FORMATE

Die Befragten nannten folgende Maßnahmen als Beispiele für Feelgood Management Formate:

ZUFRIEDENHEIT & WERTSCHÄTZUNG

- Umfragen, z.B. Zufriedenheitsumfrage
- Kommunikationskanal zu Feelgood Management Themen
- Monatliches Besprechen des Wohlfühlens der Mitarbeitenden im Feelgood Team und Weitergabe an CEO
- #VIELGUTES tun
- ICH SEIN und das Feelgood Management verbreiten
- Wertschätzungsdusche
- Achtsamkeit schaffen mit vielen offenen Gesprächen
- Transparent und ansprechbar sein, gilt für alle Ebenen

TEAMENTWICKLUNG & ZUSAMMENARBEIT

- Begleitung des Unternehmens in bis zu 100% mobile Arbeit durch Team- und Führungskräfte-Workshops
- Retros für bessere Zusammenarbeit, Kommunikation und Zufriedenheit in den Teams
- Teambuilding-Workshops & Teamentwicklung
- Verbesserung der Kommunikationsprozesse
- Reflexionsgespräche am Ende des Jahres mit dem Team
- Jahres-Kick-off mit dem Team
- Erarbeitung und Einführung eines Rollenmodells
- Erarbeitung von Vision und Strategie mit dem Team
- Strukturierung des Onboarding Prozesses

VERNETZUNG

- Events zum Kennenlernen und Austausch
- Etablierung von Teamevents
- Events für Kommunikation, Impulse setzen und Erfahrungen teilen
- Open Friday für Wissensaustausch
- Organisation mehrerer Culture Nights (z.B. Ukraine, Brasilien)
- Jährliche Organisation eines Summits, um verschiedene Themen zu besprechen, z.B. Intersektionalität oder zwischenmenschliche Beziehungen
- Offene Kommunikation durch Nutzung von Orga- und Kommunikations-Tools sowie regelmäßigen Austausch zu beruflichen und privaten Themen
- Workshop zu wertschätzender Kommunikation - auch digital
- Umsetzung eines Buddy Programms für neue Mitarbeitende

UNTERNEHMENSWERTE

- Entwicklung eines Unternehmensleitbildes
- Gespräche über Unternehmenswerte
- „Lounge Gespräche“, um über die Werte zu sprechen in einem moderierten Dialog mit Geschäftsleitung und wechselnd zehn Mitarbeitenden

FÜHRUNG

- Entwicklung und Roll-out der wertebasierten Führungsprinzipien in einem neuen Führungsformat „Zeit für Führung“
- Reflexionsjournal für Führungskräfte
- Sounding Boards mit der Führungskräftekoalition als Multiplikator:innen für Kulturwandel
- Workshop „Positiv führen mit PERMA“
- Geduldig sein und nicht müde werden, die Geschäftsleitung an die Hand zu nehmen
- Führungskräfteberatung
- Austauschformate für Führungskräfte
- Führungskräfteentwicklungsprogramme
- Entwicklung eines Führungskodex' mit dem Team

WEITERBILDUNG & ENTWICKLUNG

- Großflächige Weiterentwicklungsangebote für alle Mitarbeitenden
- Einführung einer internen Akademie mit Schulungsformaten, z.B. Englischkurse, Softskill-/Kommunikationstraining, Führungsprogramm, Laterale Führung und Change Atelier zur Befähigung im Wandel
- 1:1 Coachings, z.B. zu Persönlichkeitsentwicklung und Karriere, Stärkenfokussierung (mit VIA-Test)
- Events zu Mental Health
- Einführung einer Mental Health App
- Resilienz Training
- Niedrigschwelliges Angebot, um mit dem Thema KI - ChatGPT "warm" zu werden und es nutzen zu können
- Training "Umgang mit sensiblen Themen"

FEEDBACK

- Vortrag zu wertschätzenden Feedbackmethoden
- Feedback- & Lobkarten
- Appreciative April - virtuelles Feedback
- Feedback Box
- Erstellung einer Intranetseite zur Info-Weitergabe und für anonymes Feedback
- Speeddating als Feedback-Tool für das Team untereinander

BUNTGEMISCHT

- Ganztagsworkshop zu Mitarbeitendenbindung
- Kreativer Raumgestaltungstag in den eigenen 4 Wänden
- Fahrradfreundlicher Arbeitgeber - Aktionen wie „winter bike to work“
- Landpartie: Ein Wochenende mit Angestellten, Partner:innen und Kindern
- Versenden von Blumensamen für den Bee Day
- Stadtführungen für Interessierte
- Singen im Garten
- Mediation
- Graffiti-Event
- Kochbuch der Diversität - Mitarbeitende schicken ihre Rezepte dafür ein

UNTERNEHMENS- KULTUREN ZUM WOHLFÜHLEN

Die Maßnahmen im Feelgood Management leben davon, dass sie individuell an die Bedürfnisse der Menschen und die Umstände in einem Unternehmen angepasst werden. Dazu muss man das Vertrauen der Menschen gewinnen und genau hinhören, sodass Feelgood Maßnahmen wirklich angenommen und zum Selbstläufer werden können.

HERAUSFORDERUNGEN

KULTURWANDEL LEBEN

Als Herausforderung wurde genannt, wie die erarbeitete Werthaltung / Unternehmenskultur / Führungsleitbild dann auch gelebt wird, also in die Umsetzung kommt. Dabei ging es mitunter darum, neue Mitarbeitende in die Kultur einzubinden (Onboarding Prozess). Es war auch schwierig, ein Mindset des Probierens (Fehlerkultur) zu etablieren, in welchem man aus Fehlern lernen darf.

FÜHRUNG

In Bezug auf Führung wurden Herausforderungen dahingehend geäußert, dass das Mindset einiger Führungskräfte nicht auf Mitarbeitende, sondern rein auf Zahlen und Umsätze fokussiert sei. Es müsse da noch mehr Umdenken stattfinden und Führungskräfte sollten keine "Unkultur" ausleben. Es wurde bemängelt, dass Führungskräfte sich noch nicht ausreichend eingestehen, dass sie

selbst mehr "Feelgood" betreiben sollten, um gute Mitarbeitende zu halten/binden und die Attraktivität nach außen zu erhöhen. Es wurde geäußert, dass Manager:innen sich "einfachere" Mitarbeitende wünschten, während Mitarbeitende sich einfülsamere Manager:innen wünschten. Außerdem wurde die Frage gestellt, wie mehr Partizipation stattfinden kann, sodass Expert:innen "von oben" auch gehört und einbezogen werden.

ÜBERLASTUNG & KÜNDIGUNGEN

Viele der Befragten berichteten von Überlastungen und Kündigungen in verschiedenen Teams. Die hohe Fluktuation führe wiederum zum Ausbrennen guter und langjähriger Mitarbeitender. Es gebe zu viele Erwartungen an und zu wenig Bewusstsein und Zeit für neue Mitarbeitende, wenn es immer nur schneller, höher, weiter gehen soll. Es war auch eine Frage, wie Zeit und Raum für kulturelle Angebote geschaffen werden soll, wenn alle immer überlastet sind.

VERÄNDERUNG, KRISEN & KOMPLEXITÄT

Einige der Befragten sprachen von einem Multi-krisenmodus, in welchem sich Organisationen und die Menschen darin aktuell befänden. Es sei kontraproduktiv, im Wandel zu viel Spekulationsräume zu geben, indem Menschen mit ihren offenen Fragen stehen gelassen werden. Veränderung sei komplex und der Umgang damit gelinge unterschiedlich gut. Es sei dabei eine der größten Herausforderungen, den Wandel und was dahintersteht überhaupt verständlich zu machen. Dies beinhalte, die Bedürfnisse der Menschen zu kennen und zu verstehen, um individuell darauf eingehen zu können.

UMGANG MIT UNTERSCHIEDEN & DISTANZ

Viele der Befragten berichteten von Herausforderungen in Bezug auf Unterschiedlichkeit: Durch sehr heterogene Teams, dem Umgang mit der neuen Generation sowie soziale und digitale

Distanz. Themen wie Diversität oder Präsenzzeiten im Büro erforderten Auseinandersetzung und es sei oft schwer, eine gemeinsame und sinnvolle Vorgehensweise zu finden.

ZUFRIEDENHEIT & FEELGOOD MANAGEMENT

Die Befragten gaben an, dass es an Verständnis für Feelgood Management allgemein mangle bzw, das Thema Feelgood oder Kulturwandel bei den meisten Unternehmen nicht weit oben auf der Agenda stehe - es sei ein "nice to have" statt ein "must have". Das Bewusstsein und die Offenheit der Entscheider:innen sei nicht ausreichend vorhanden. Außerdem sei es oft schwer, neue Ideen durchzusetzen, da es häufig Skepsis gegenüber Neuem gäbe oder sich zu wenig Freiwillige fänden, die Lust haben, Dinge zu bewegen. Menschen bräuchten unterschiedliche Dinge, um zufrieden zu sein. Daher müssten verschiedene Angebote geschaffen werden ohne Zwang.

ERFOLGSFAKTOREN

REAKTIONEN & ANKLANG

Die Befragten berichteten von unterschiedlichen Reaktionen auf die durchgeführten Feelgood Management Maßnahmen: "Von 'Wow, das ist zu fortschrittlich für uns!' über 'Hm, interessant...'" bis "Super, das brauchen wir!" war alles dabei". Teilweise sei der Anklang zunächst etwas abwartend gewesen, aber dann gut. Positives Feedback, Dankbarkeit und gute Resonanz wurden als persönliche Erfolgsmessung gewertet.

EFFEKTE - ERFOLGSSTORY

Als messbarer Effekt wurde z.B. genannt, dass die Stimmung im Unternehmen sich durch die durchgeführte Feelgood Management Maßnahme innerhalb von drei Monaten merklich zum Positiven verändert habe: Die Menschen seien deutlich offener und entspannter geworden.

ERFOLGSFAKTOREN

Diese Faktoren haben die Maßnahmen laut der Befragten erfolgreich gemacht: Umsichtige Kommunikation, um alle frühzeitig abzuholen, persönliche Ansprache sowie kontinuierliches Werben für die Maßnahme: Den Anfang machen und immer wieder darüber berichten. Organisation mit viel Liebe zum Detail, was für die Mitarbeitenden spürbar gewesen sei. Konsequente Umsetzung sowie regelmäßige Abstimmung mit der Führungskraft. Einbezug des Teams in die Planung und Mitgestaltungsangebot: So arbeiteten die Menschen an der Lösung mit, seien Teil davon und damit voll abgeholt - die Akzeptanz sei dann dementsprechend hoch. Kontinuität und Beteiligung mache die Maßnahmen dann erfolgreich.

Es gehe darum, Maßnahmen zu gestalten, welche von Interesse für die Menschen sind und die für sie einen Mehrwert haben. Als besonderer Mehrwert



sei es empfunden worden, sich vernetzen und austauschen zu können, als Menschen in Verbindung miteinander zu kommen und so Zusammenhalt, Wohlbefinden und Freude zu entwickeln.

Follow-Ups zur Vertiefung des Themas und zur persönlichen Auseinandersetzung mit den neuen (Führungs-)Prinzipien / Werten seien hilfreich gewesen. Ebenso die Nutzung von Hacks und die Arbeit mit zusätzlichem Begleitmaterial wie z.B. ein Journal und weitere Tools zur regelmäßigen Selbstreflexion.

Als Voraussetzung sowie Erfolgsfaktor nannten die Befragten unter anderem das Vertrauen der Mitarbeitenden sowie den Grad an Identifikation mit dem Unternehmen.

LEARNINGS



Einzelne Befragte berichteten von ihren Learnings dahingehend, dass sie Maßnahmen im Feelgood Management lediglich anteasern könnten, die Umsetzungsverantwortung dann aber bei den Menschen im Unternehmen läge. Genau daran bemesse sich dann auch der Erfolg: Wenn umgesetzt wird, dann seien die Ideen sehr erfolgreich.

Die Maßnahmen, welche die größten Bedürfnisse im Unternehmen abdeckten, hätten großen Anklang gefunden und seien teilweise sogar zum "Selbstläufer" geworden. Formate, welche dagegen erklärungsbedürftiger waren, seien nur mit Aufklärungsarbeit wahrgenommen worden. Erfolgreich seien alle Formate gewesen, bei denen die Teilnehmenden einen Sinn erkennen und mit einem besseren Gefühl die Runde verlassen konnten.

MINDSET

MENSCHENBILD IM FEELGOOD MANAGEMENT

Laut den Befragten beschreibt das Menschenbild im Feelgood Management Menschen derart, dass sie sich grundsätzlich einbringen wollen, wenn der Rahmen passt, dass sie intrinsisch motiviert sind und von Natur aus ihren Teil zum großen Ganzen beitragen möchten. Das Feelgood Management pflegt in diesem Sinne ein grundsätzlich positives Menschenbild, nach dem jeder Mensch gut so ist, wie er ist. Menschen, die erfüllt arbeiten, leisten demnach mehr, sind loyal und streben nach einem wertschätzenden Umgang miteinander: Zusammen geht es immer besser.

FEELGOOD WERTE & MINDSET

Die Befragten äußerten folgende Wertzuschreibungen in Bezug auf Feelgood Manager:innen: Achtsam, aufgeschlossen, aufmerksam, begeistert, begleitend, beharrlich, beteiligend, bewegend, diplomatisch, empathisch, engagiert, ehrlich, fair, flexibel, geduldig, Generationsverständnis, geschickt, Gesundheit, integer, kommunikativ, kreativ, menschenzentriert, menschlich, mitarbeiterndenfokussiert, motiviert, neugierig, offen, optimistisch, positiv, psychologisch, respektvoll, transformierend, unterstützend, verändernd, verlässlich, verständnisvoll, vertrauensvoll, vertrauenswürdig, vielseitig, voller Tatendrang, Wachstum, wertschätzend, zusammenhaltend.

Feelgood Manager:innen sind bzw. haben demnach:

- "Philanthropische Persönlichkeit, die gerne mit Menschen arbeitet und etwas zu deren Wohl bewegen und erreichen möchte."
- "Herzensmenschen mit Netzwerk-Power"

- "Positive Selbstführung und Achten der eigenen Ressourcen, um langfristig Gutes für andere tun zu können."
- "Das Ziel sollte sein, Menschen auf ihrem Weg zur beruflichen Erfüllung zu unterstützen: Sinnhaftes Arbeiten, das ihren Stärken entspricht, in einer Organisation mit der sie sich identifizieren können, in einem Team, in dem sie sich wohl fühlen."
- "Growth Mindset: Menschen sehen, fordern und fördern"
- "Ein 'Du bist okay - ich bin okay' Mindset"

KULTUR ALS WETTBEWERBSVORTEIL

Laut den Befragten gilt Zufriedenheit und Wohlfühlen als Erfolgsfaktor für Unternehmen. Eine gute Kultur sei demnach ein Wettbewerbsvorteil und Feelgood Management eine Bereicherung für Unternehmen und die Welt. Dabei könne Wertschätzung als eine einfache Praxis mit großer Wirkung verstanden werden, welche dennoch (noch) zu wenig gelebt werde.

ZIELE FÜR 2024

PERSÖNLICHE VISION & ENTWICKLUNG

Einige der Befragten nannten als persönliche Zielstellung für 2024 sowohl eine zufriedene Arbeitswelt für Menschen und Organisationen aufzubauen, als auch weiter an der eigenen Haltung und Entwicklung zu arbeiten. Es gehe dabei auch darum, einerseits andere Menschen zu unterstützen und andererseits auch den eigenen Bedürfnissen und Grenzen einen Raum zu geben, um fokussiert und zielgerichtet arbeiten zu können.

KULTURWANDEL, ORGANISATION & FORTBILDUNGEN

Als weitere Ziele für 2024 wurde genannt, neue Werte im Unternehmen zu gestalten und sichtbar zu machen, die Mitarbeitendenbindung und die

Unternehmensidentifikation zu stärken, das Employer Branding zu verbessern, Trainings über Feelgood Management anzubieten, um die Basics der Kulturgestaltung zu vermitteln und in den Joballtag zu integrieren; Themen noch mehr anzusprechen und tiefergehend zu bearbeiten, z.B. durch Workshops und kurze Schulungen sowie die Erhöhung der Teilnahme an Feelgood Maßnahmen durch einzelne Mitarbeitende.

ZUSAMMENARBEIT & UMGANG MITEINANDER

In Bezug auf einen besseren Umgang miteinander wurden als Ziele bessere Kommunikation, mehr Agilität, mehr Vielfalt und Toleranz beschrieben. Die interne Kommunikation und das Arbeitsklima solle (weiter) verbessert werden, es sollten neue

Wege gefunden werden, um mit zunehmenden Konflikten einer komplexer werdenden Welt umzugehen, Stress solle besser bewältigt und im Team weiter zusammengewachsen werden.

FÜHRUNG

In Bezug auf Führung haben sich einige der Befragten folgende Ziele für 2024 gesetzt: Einen positiven Effekt auf die Führungskräfte als Multiplikator:innen des Kulturwandels erzielen und weitere Entwicklung der Führungskräfte forcieren, die Arbeits- und Führungskultur näher zusammenbringen, Führungskräfte vom Feelgood Management Konzept überzeugen und eine wertschätzende Führungskommunikation aufbauen.

COMMUNITY & AUFKLÄRUNG

Vielen der Befragten war der Aspekt der Community und der Aufklärung über Feelgood Management auch für 2024 wichtig: Die Wichtigkeit des Themas solle weiter in die Welt getragen werden und die Message, dass Menschen im Unternehmen das Wichtigste seien (insbesondere vor dem Hintergrund zunehmender Digitalisierung und AI) solle sich weiter verbreiten. Es solle mehr Aufmerksamkeit auf das Thema gelenkt sowie mehr Infos und Transparenz dazu geschaffen werden. Es solle ein Rahmenwerk für Feelgood Management entstehen und verschiedene Community-Gruppen und Meetups sollten sich weiterentwickeln. Die Befragten wollten weiter aktiv Teil der "Feelgood Management Bewegung" sein.

TIPPS

FEELGOOD HACKS

- “Es braucht Kontakt, ehrliches Zuhören, auf Menschen zugehen und ihnen Wertschätzung entgegen bringen.”
- “Arbeite dich aus einem Einzelkämpfer:innen-tum heraus! Binde andere ein, gewinne Mitmacher:innen, damit du mehr orchestrieren statt durchführen kannst!”
- “Die Geschäftsführung muss verstehen, welche Vorteile Feelgood Management für das Unternehmen bringt, und dabei unterstützen, es zu etablieren.”
- “Graswurzel-Initiativen fördern, die Impact auf die Organisation und Mitarbeitenden haben.”
- “Zahlen Daten Fakten helfen genauso wie Klarheit und Wollen - und natürlich nicht unterkriegen lassen!”
- “Liebe zu Menschen”
- “Menschen Vertrauensvorschuss geben und eigenverantwortlich arbeiten lassen. Das Team darf seinen Weg selbst finden.”
- “In der eigenen Haltung bleiben und die Beteiligten abholen und einbeziehen.”
- “Immer grünes Licht von ganz oben einholen, ansonsten klappt es nicht.”
- “Unternehmen und Mitarbeitende sollten offener für neue und ungewöhnliche Ideen und Maßnahmen sein.”
- “Fange an mit kleinen und einfachen Ideen und setze diese um. Akzeptiere, dass nicht jede:r die Feelgood Management Idee gut findet. Überzeuge damit, weshalb Feelgood Management positiv sein kann. Du willst zusammenarbeiten und nicht gegeneinander,”
- “Probleme identifizieren und aufzeigen.”
- “Finde Verbündete im Unternehmen auf Entscheidungsebene und zeige an einfachen Beispielen, was Feelgood Management für die Sicherung des Erfolgs bewirken kann.”
- “Die Mitarbeitenden mit einer offenen Grundhaltung und Interesse am Feelgood Management als Multiplikator:innen für die Umsetzung einer wertschätzenden Unternehmenskultur einsetzen.”

AUF MENSCHEN ZUGEHEN UND IHNEN WERTSCHÄTZUNG ENTGEGEN BRINGEN.

Eine wertschätzende Unternehmenskultur ist kein Zufall, sondern daran muss kontinuierlich und bewusst gearbeitet werden. Das geht nur, wenn es Zeit und Raum dafür gibt, miteinander in Kontakt zu treten und einander ehrlich zuzuhören. Es braucht Offenheit für Veränderung, um Kulturwandel umzusetzen.

FEELGOOD MANAGEMENT REPORT 2025

Vielen Dank an alle Teilnehmenden des Feelgood Management Reports 2024!

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 2025 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: [fityourmind_coaching](https://www.instagram.com/fityourmind_coaching)

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 acht 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 aktuell als Personalreferentin im Culture Office eines Hamburger Unternehmens.

Häufig geht es in meiner Arbeit im Kulturwandel 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!

Im Februar 2024 habe ich meinen Onlinekurs "Feelgood Management" gelauncht! Hier lernst du alles rund um Kulturwandel und Arbeitszufriedenheit - psychologisch fundiert und mit jede 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 2024**

VIELEN DANK!

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

VERA PODLINSKI

FEELGOOD MANAGEMENT REPORT 2024

Der Feelgood Management Report ist eine Rückschau auf das Jahr 2023 in Sachen Feelgood Management und Kulturgestaltung in Unternehmen.

In einer Umfrage wurden dazu die Themen, Maßnahmen und Herausforderungen erhoben, welche 18 Feelgood Manager:innen in ihrer Arbeit im Jahr 2023 erlebt bzw. umgesetzt haben.

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

Die Autorin Vera Podlinski ist selbst als Kulturgestalterin tätig und hat bereits mehrere Bücher über kreative Zusammenarbeit und bewussten Kulturwandel in Unternehmen publiziert.